

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI MAHASISWA KEPERAWATAN ANGKATAN  
2013 UNIVERSITAS DIPONEGORO DENGAN PERAN PERAWAT DENGAN  
MOTIVASI MENJADI PERAWAT PROFESIONAL**

**SKRIPSI**

**"Untuk memenuhi Persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan"**



Oleh

**ANANG AFDILLAH YUSTIANSAH  
NIM. G2B009030**

**JURUSAN KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG, 2014**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa penelitian yang saya lakukan adalah hasil karya sendiri. Tidak ada karya ilmiah atau sejenisnya yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana atau sejenisnya di Perguruan Tinggi manapun seperti karya ilmiah yang saya usun.

Sepengetahuan saya juga, tidak ada karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah karya ilmiah yang saya susun ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila pernyataan tersebut terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Semarang, Desember 2013



Anang Afdillah Ys. H

---

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI MAHASISWA KEPERAWATAN  
ANGKATAN 2013 UNIVERSITAS DIPONEGORO TERHADAP PERAN  
PERAWAT DENGAN MOTIVASI MENJADI PERAWAT PROFESIONAL**

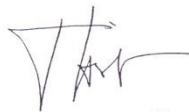
Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Anang Afdillah Yustiansah

Nim : G2B009030

Telah disetujui untuk dapat dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pembimbing,



**Hasib Ardani, S.Kp, M.Kes**

**NIP. 19741218 201012 1 001**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa proposal Riset Keperawatan yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI MAHASISWA KEPERAWATAN ANGKATAN  
2013 UNIVERSITAS DIPONEGORO DENGAN PERAN PERAWAT DENGAN  
MOTIVASI MENJADI PERAWAT PROFESIONAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Anang Afdillah Yustiansah

NIM : G2B009030

Telah disetujui untuk melaksanakan Riset Keperawatan


Penguji I,



Rita Hadi W, S.Kp.,M.Kep., Sp.Kep.Kom

NIP. 19791018 200312 2 001

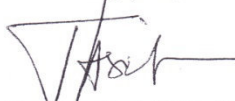
Penguji II,



Ns. Muhamad Rofii, S.Kp.,M.Kep

NIP. 197606252003121001

Penguji III,



M. Hasib Ardani, S.Kp, M.Kes

NIP. 19741218 201012 1 001

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini kudedikasikan kepada :

### **Kedua orang tuaku tercinta**

Terima kasih atas segala doa, bimbingan, motivasi, serta kasih sayang luar biasa yang Mama

Papa berikan kepada Anang

### **Adikku tersayang**

Terima kasih atas segala doa dan semangat yang Aika berikan untuk Anang

### **Pacarku tersayang**

Terima kasih atas segala doa, dukungan dan semangat yang selalu Nia berikan untuk Anang

### **Keluargaku Tercinta**

Terima kasih kepada keluarga besarku yang selalu memberikan doa dan semangat kepada

anang

### **Sahabatku tersayang**

Terima kasih atas segala kemesraan, canda tawa, senda gurau, kebersamaan, kekeluargaan,

dan segala keunikan lain yang kita jalani selama ini

**Kalian segalanya bagi Anang.. Terima kasih Ya Allah, Engkau telah mengirimkan**

**malaikat yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik buat anang..**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya. Hanya karena pertolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi keperawatan dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Mahasiswa Keperawatan Angkatan 2013 Universitas Diponegoro Terhadap Peran Perawat Dengan Motivasi Menjadi Perawat Profesional.


Peneliti menyadari dalam penyusunan laporan skripsi keperawatan ini sering kali menemui hambatan-hambatan. Namun, Allah memberikan kemudahan bagi peneliti dalam setiap tahap penyusunan laporan skripsi keperawatan ini melalui segala bentuk bantuan dari orang-orang di sekitar peneliti. Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Wahyu Hidayati, S.Kp, M.Kep, Sp.KMB, selaku Ketua Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Hasib Ardani, S.Kp,m.Kes Selaku pembimbing terbaik bagi peneliti yang telah berkenan memberikan pengarahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam pembuatan laporan skripsi keperawatan ini.
3. Bapak Bambang Edi W., S.Kp M.Kes selaku dosen wali bagi peneliti yang telah berkenan memberikan bantuan dan saran dalam pembuatan laporan skripsi keperawatan ini.
4. Ibu Rita Hadi Widyastuti, M. Kep., Sp. Kom selaku penguji I atas bantuan dan saran pada laporan skripsi keperawatan ini.
5. Bapak Ns. Muhammad Rofii, S.Kp, M.Kep selaku penguji II atas bantuan dan saran pada laporan skripsi keperawatan ini

6. Kedua orang tuaku; Yusran Hasan dan Sanggoleo, adikku; Aika Najwa Fathatun seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan dukungan yang tak ternilai serta kekuatan mental bagi peneliti.
7. Sahabatku "RIBUT" yang tidak bisa disebutkan satu per satu atas segala motivasi, dukungan, semangat, dan segala canda tawa dalam penyelesaian laporan skripsi keperawatan ini.
8. Rekan-rekan angkatan 2009 atas motivasi, dukungan, semangat, dan usaha kita bersama dalam penyelesaian laporan skripsi keperawatan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Keperawatan.
9. Mahasiswa ngkatan 2013 PSIK UNDIP, para partisipan bagi peneliti yang terlibat dalam penelitian ini, atas kesediaan dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat berlangsung dan diselesaikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian laporan skripsi keperawatan ini.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin, namun sebagai manusia tentu tidak pernah lepas dari salah dan khilaf. Peneliti menyadari mengenai keterbatasan dalam penyusunan laporan skripsi keperawatan ini, oleh karena itu kiranya pembaca berkenan memberikan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga laporan skripsi keperawatan ini bisa berguna di kemudian hari dan dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Semarang, April 2014

  
Anang Afdillah Ys. H

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
ABSTRAK .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Keperawatan .....	9
B. Motivasi .....	19
C. Persepsi .....	31
D. Kerangka Teori .....	36
E. Kerangka Konsep .....	37
BAB III METODE PENELITIAN .....	38
A. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	38
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
D. Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran .....	40
E. Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data .....	47
G. Etika Penelitian .....	50
H. Jadwal Penelitian .....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	52
A. Karakteristik Responden .....	52
B. Presentase Persepsi Mahasiswa .....	53
C. Presentase Motivasi Mahasiswa .....	56
D. Hasil Uji Chi Square.....	59
BAB V PEMBAHASAN .....	60
A. Karakteristik Responden .....	60
B. Persepsi Mahasiswa Terhadap Peran Perawat .....	61
C. Motivasi Mahasiswa Menjadi Perawat Profesional .....	63
D. Hubungan Persepsi Mahasiswa dengan Motivasi .....	66
BAB VI KESIMPULAN dan SARAN .....	69
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.2	Variabel penelitian, definisi operasional, dan skala pengukuran	37
Tabel 3.1	Kisi- Kisi Kuesioner mengenai profil perawat	42
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Menjadi Perawat	43
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Angkatan pada Mahasiswa Aktif Program Sarjana PSIK UNDIP	52
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Mahasiswa Aktif Program Sarjana PSIK FK UNDIP	53
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan tentang peran perawat pada Program Sarjana PSIK FK UNDIP	54
Tabel 5.2	Distribusi Pertanyaan persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan persepsi positif	55
Tabel 6.1	Distribusi pertanyaan persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan persepsi negatif	56
Tabel 6.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan motivasi menjadi perawat profesional pada Mahasiswa Aktif Program Sarjana PSIK FK UNDIP	57
Tabel 7.1	Distribusi pertanyaan motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat dengan motivasi tinggi	58
Tabel 7.2	Distribusi pertanyaan motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat dengan motivasi rendah	59

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1	Bagan hierarki kebutuhan menurut Abraham A. Maslow	22
Gambar 1.2	Kerangka Teori	36
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	37

## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan
1	Lembar Penjelasan Penelitian
2	Lembar Persetujuan menjadi Responden
3	Instrumen Penelitian: Kuesioner Motivasi menjadi Perawat
4	Jadwal Pelaksanaan Penelitian

## **ABSTRAK**

**Anang Afdillah Yustiansah**

**Hubungan Antara Persepsi Mahasiswa Keperawatan Angkatan 2013  
Universitas Diponegoro Terhadap Peran Perawat Dengan Motivasi Menjadi  
Perawat Profesional**

Persepsi merupakan proses pengorganisasian, hasil interpretasi terhadap rangsang yang diterima oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu. Persepsi erat kaitannya dengan pengalaman dan pengetahuan dan dapat berubah sesuai dengan pengalaman dan tingkat pengetahuan dari mahasiswa itu sendiri. Motivasi menjadi perawat merupakan penggerak dan pendorong untuk melakukan aktivitas agar mencapai tujuan sebagai perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara persepsi mahasiswa keperawatan angkatan 2013 Universitas Diponegoro terhadap peran perawat dengan motivasi menjadi perawat profesional. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik survei dengan metode observasional deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan data diolah dengan teknik deskriptif kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Penelitian dilakukan bulan Januari-Maret 2014 pada 109 responden. Hasil penelitian menunjukkan 52,29% responden memiliki persepsi positif terhadap peran perawat dan 47,71% responden memiliki persepsi negatif. Hasil penelitian menunjukkan 50,45% responden memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat dan 49,54% memiliki motivasi yang rendah. Faktor dari luar dan dalam sangat mempengaruhi motivasi mahasiswa menjadi perawat. Persepsi mahasiswa keperawatan terhadap peran perawat dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional. Persepsi yang baik terhadap peran perawat dapat meningkatkan motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat profesional. Untuk meningkatkan motivasi pada mahasiswa yaitu dengan cara menambah pengetahuan mengenai dunia keperawatan dari berbagai sumber seperti mengadakan seminar keperawatan, memberikan kuliah umum, dan pemberian motivasi berkaca pada perawat- perawat alumni Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro yang telah sukses.

**Kata kunci: persepsi, motivasi, perawat**

**Daftar Pustaka: 50 (1999-2013)**

## **ABSTRACT**

**Anang Afdillah Yustiansah**

**The relation between the perception nursing student the 2013 university diponegoro against the role of a nurse with the motivation to be a nurse professional**

Perception is a process of organizing, results interpretation against excitative received by individual that it becomes something mean and is activity integrated within individual. Perception closely related to the experience and the knowledge and may change according to experience and the knowledge of the students itself. Motivation become a nurse is locomotion and thruster to do so as to achieve the purpose of activity as a nurse. Research is intended to seek the relation between perception nursing student the 2013 university diponegoro against the role of a nurse with the motivation to be a nurse professional. This research is the kind of research quantitative who uses the technique survey with a method of observational descriptive analytic with the approach of cross sectional. Collecting data done with the spread of a questionnaire and data mixed with the technique of descriptive then served in table form a frequency distribution. The research was carried out in January-March 2014 at the 109 respondents. The result showed 52,29 % of respondents have perception positive for its role nurse and 47.71 % of respondents having negative perception. The results showed 50,45 % of respondents having a motivation that high to become a nurse and 49.54 % having a motivation that low. The outer and inner factors greatly affect the motivation of student nurses become. Perception student nursing for its role nurse can affect motivation college students to be nurse professional. Perception that good against the nurses could raise high motivation to be a nurse professional. To increase the motivation on mahasiswa namely by means of increase knowledge about the world nursing from various sources as hold a seminar nursing, give a public lecture, and the provision of motivation look on perawat- nurse alumni course of study the science of nursing university diponegoro that has been successful.

**Keyword: Perception, motivation, nurses**

**References: 50 (1999-2013)**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Profesi keperawatan merupakan salah satu bagian penting dalam proses pelayanan kesehatan yang dilakukan dalam proses mencapai, memelihara, dan menyembuhkan kesehatan secara optimal dan berfungsi pada individu, keluarga, maupun komunitas. Perawat merupakan salah satu profesi yang mulia, betapa tidak, merawat pasien yang sedang sakit adalah pekerjaan yang tidak mudah<sup>1</sup>. Perkembangan teknologi dan pengetahuan yang saat ini terjadi menyebabkan banyaknya perkembangan dalam kehidupan sehari-hari, tidak terkecuali dengan bidang kesehatan, yang telah mengembangkan berbagai macam metode-metode terbaru yang dapat digunakan dalam proses merawat maupun menyembuhkan. Perkembangan teknologi yang terjadi dalam bidang pelayanan kesehatan menuntut perawat sebagai salah satu bagian dalam proses pelayanan kesehatan untuk bekerja secara profesional dengan mengikuti perkembangan yang ada dalam bidang kesehatan.

Fungsi utama perawat adalah membantu klien (dari level individu hingga masyarakat), baik dalam kondisi sakit maupun sehat, guna mencapai derajat kesehatan yang optimal melalui layanan keperawatan. Layanan keperawatan diberikan karena adanya kelemahan fisik, mental, dan keterbatasan pengetahuan serta kurangnya kemauan untuk dapat melaksanakan kegiatan kehidupan sehari-hari secara mandiri. Salah satu cara dalam membantu klien guna mencapai derajat kesehatan yang optimal adalah melalui pemberian intervensi keperawatan. Intervensi keperawatan dilakukan dalam upaya meningkatkan

kesehatan, mencegah penyakit, menyembuhkan, serta memelihara kesehatan melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif sesuai wewenang, tanggung jawab, etika profesi keperawatan yang memungkinkan setiap orang mencapai kemampuan hidup sehat dan produktif. Ini menunjukkan bahwa profesi keperawatan sangat dibutuhkan dan memegang peranan penting dalam sistem kesehatan nasional.<sup>1,2</sup>

Profesi perawat sangat dibutuhkan dalam bidang pelayanan kesehatan, banyaknya tenaga profesi keperawatan yang dibutuhkan di Indonesia menuntut banyaknya lulusan perawat yang berkualitas.<sup>2</sup> Menjadi salah satu profesi yang penting dalam bidang pelayanan kesehatan, menjadikan profesi perawat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dalam suatu negara. Indonesia merupakan salah satu negara yang saat ini kekurangan tenaga perawat. Jumlah penduduk negara Republik Indonesia menurut survei pada tahun 2012 sejumlah 244.755.797 jiwa, sementara tercatat jumlah lulusan perawat di Indonesia sebanyak 624.000 jiwa, tetapi tidak semua tenaga perawat bisa dimanfaatkan, hal bisa diketahui dari jumlah tenaga perawat yang tercatat dalam Bank Data SDM Kesehatan (BPPSDMK) saat ini hanya berkisar 230.000 jiwa.<sup>3,4</sup> Sebagai perbandingan Jepang yang berpenduduk berkisar 130 juta jiwa memiliki 1,3 juta perawat, hal ini apabila dibandingkan dengan jumlah perawat di Indonesia sangat berbeda jauh. Kekurangan jumlah perawat membuat pemerintah Indonesia berupaya meningkatkan jumlah tenaga perawat di tiap daerah di Indonesia, sehingga mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang memenuhi standar, dimana tidak hanya segi jumlah perawat yang memenuhi syarat tetapi

diikuti dengan tingkat pendidikan yang mampu mendukung peran perawat yang profesional.

Pengembangan sistem pendidikan tinggi keperawatan sangat penting dan berperan dalam pengembangan pelayanan keperawatan profesional, pengembangan teknologi keperawatan, pembinaan kehidupan keprofesian, dan pendidikan keperawatan berkelanjutan yang dicapai melalui lulusan dengan kemampuan profesional.<sup>2</sup> Pendidikan tinggi keperawatan sebagai sarana mencapai profesionalisme keperawatan harus terus dipacu, saat ini banyak metode-metode pembelajaran dan pelatihan secara dini yang diterapkan oleh perguruan tinggi keperawatan dalam melakukan pendidikan maupun pelatihan pada calon perawat untuk menjadi perawat profesional. Pengembangan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sejak dini akan sangat membantu calon perawat dalam mengasah kemampuannya baik *hardskill* maupun *softskill*, sehingga kedepannya mampu bersaing dalam jenjang dunia kerja. Salah satu hal yang mampu mendukung menjadi perawat yang profesional selain pengembangan pendidikan dan pelatihan sejak dini adalah adanya motivasi dari diri sendiri yang ada pada calon perawat.<sup>5</sup>

Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.<sup>2</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik serta kegiatan yang menarik.<sup>6</sup>



Motivasi seseorang dapat timbul dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri (intrinsik), dan dari lingkungan (ekstrinsik). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan ketelatenan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut. Mencontohkannya dengan nilai, hadiah, atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang. Menurut David McClelland motivasi merupakan fungsi dari tiga variabel, yaitu harapan untuk melakukan tugas dengan berhasil, persepsi tentang nilai dan tugas, dan kebutuhan untuk sukses. Seseorang yang mempunyai motivasi untuk belajar ataupun bekerja karena adanya kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi ini bersifat intrinsik dan cenderung stabil.<sup>7,10</sup>

Motivasi yang dimiliki oleh calon perawat sangat beragam, baik internal maupun eksternal, dimana dengan adanya motivasi baik dari internal maupun eksternal oleh masing masing individu diharapkan dapat membantu setiap calon perawat untuk belajar dan bekerja lebih keras dalam hal mencapai tujuannya untuk menjadi seorang perawat yang profesional.<sup>8</sup>

Motivasi internal yang menjadi pendorong untuk mencapai cita-cita salah satunya adalah bayangan kesuksesan dalam mencapai tujuannya. Persepsi awal terhadap suatu profesi atau pekerjaan akan menjadi motivasi lebih dalam mencapai cita-cita. Persepsi merupakan suatu proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh alat

indra, kemudian individu memiliki perhatian, lalu diteruskan ke otak, dan akhirnya individu tersebut menyadari tentang sesuatu.<sup>6</sup> Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang yang diterima oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.<sup>13</sup> Disimpulkan bahwa persepsi adalah proses diterimanya rangsang melalui panca indra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui dan mengartikan tentang hal yang diamati, baik di luar maupun dalam diri individu.

Pengamatan dan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di kampus PSIK Univesitas Diponegoro di kota Semarang pada bulan Oktober 2013 dengan melakukan wawancara terhadap 5 mahasiswa PSIK Universitas Diponegoro mengenai persepsi mereka terhadap profil perawat serta motivasi mereka menjadi perawat. Semua mahasiswa mengemukakan bahwa perawat adalah pekerjaan yang mulia yang dilakukan untuk membantu proses penyembuhan seorang pasien. 3 mahasiswa mengemukakan bahwa motivasi mereka penjadi perawat karena ingin membantu orang lain, namun 2 mahasiswa lain mengatakan bahwa motivasi mereka untuk menjadi perawat adalah pilihan dari orang tua.

## **B. Perumusan Masalah**

Profesi keperawatan merupakan salah satu bagian penting dalam proses pelayanan kesehatan yang dilakukan dalam proses mencapai, memelihara, dan menyembuhkan kesehatan secara optimal dan berfungsi pada individu, keluarga, maupun komunitas. Salah satu fungsi utama perawat adalah membantu klien (dari level individu hingga masyarakat).

Pengembangan sistem pendidikan tinggi keperawatan sangat penting dan berperan dalam pengembangan pelayanan keperawatan profesional, pengembangan teknologi keperawatan, pembinaan kehidupan keprofesian, dan pendidikan keperawatan berkelanjutan yang dicapai melalui lulusan dengan kemampuan profesional. Salah satu hal yang mampu mendukung menjadi perawat yang profesional selain pengembangan pendidikan dan pelatihan sejak dini adalah adanya motivasi dari diri sendiri yang ada pada calon perawat.

Motivasi yang dimiliki oleh calon perawat sangat beragam, baik internal maupun eksternal, Motivasi internal yang menjadi pendorong untuk mencapai cita-cita salah satunya adalah bayangan kesuksesan dalam mencapai tujuannya. Persepsi awal terhadap suatu profesi atau pekerjaan akan menjadi motivasi lebih dalam mencapai cita-cita. Motivasi merupakan usaha yang disadari seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Persepsi yang salah mengenai citra profesi keperawatan di masyarakat dapat mempengaruhi persepsi dari mahasiswa calon perawat itu sendiri, sehingga bisa berdampak pada motivasi yang ada pada mahasiswa calon perawat. Persepsi yang baik terhadap suatu hal akan menimbulkan motivasi yang tinggi. Jika motivasi tinggi, maka usaha untuk mencapai hasil kerja akan tinggi sehingga prestasi kerja akan tinggi pula.

Seseorang memilih profesi sebagai perawat memiliki motivasi yang berbeda beda, sedang persepsi seseorang terhadap figur perawat akan mempengaruhi motivasi tersebut. Hasil penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa mahasiswa yang mempunyai persepsi baik tentang figur perawat akan menimbulkan motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat yang baik sesuai

dengan persepsinya. Motivasi yang tinggi diharapkan akan menimbulkan semangat untuk belajar dan akan menghasilkan prestasi yang baik yang pada akhirnya akan menjadi lulusan/perawat yang berkualitas dan profesional.

Persepsi yang bermacam-macam dari peran perawat itu sendiri kemungkinan bisa mempengaruhi motivasi yang ada pada mahasiswa calon perawat dalam prosesnya untuk menjadi perawat yang profesional. Permasalahan yang timbul ini menarik peneliti untuk mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap profil perawat dengan motivasi menjadi perawat profesional.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan umum**

Untuk mengetahui hubungan persepsi mahasiswa keperawatan angkatan 2013 Universitas Diponegoro terhadap peran perawat sebagai motivasi menjadi perawat.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran persepsi mahasiswa keperawatan angkatan 2013 Universitas Diponegoro tentang peran perawat.
- b. Mengetahui gambaran motivasi mahasiswa keperawatan angkatan 2013 Universitas Diponegoro untuk menjadi perawat.
- c. Menganalisis hubungan persepsi mahasiswa keperawatan keperawatan angkatan 2013 Universitas Diponegoro terhadap peran perawat dengan motivasi menjadi perawat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan motivasi untuk mahasiswa PSIK Universitas Diponegoro dalam mencapai tujuan menjadi perawat.

2. Institusi pendidikan

Sebagai bahan pertimbangan bagi institusi untuk menentukan metode pembelajaran yang dapat memberikan motivasi kepada mahasiswa.

3. Peneliti

Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai persepsi mahasiswa baru sebagai motivasi menjadi perawat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Keperawatan**

##### **1. Definisi Keperawatan**

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan, yang berbentuk layanan bio-psiko-sosio-spiritual komprehensif yang ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit, yang mencakup keseluruhan proses kehidupan manusia.<sup>8</sup> Konsep keperawatan dikembangkan berdasarkan filosofi dan paradigma keperawatan. Pada filosofi keperawatan terdapat tiga unsur utama yang menjadi keyakinan dan proses berpikir kritis dalam mengembangkan ilmu keperawatan, yaitu humanism, holism, dan care. Dari ketiga unsur utama diyakini bahwa manusia merupakan pusat/sentral asuhan keperawatan dan care sebagai dasar/landasan dalam praktik/asuhan keperawatan.

Berdasarkan filosofi keperawatan, maka dikembangkan empat konsep utama paradigma keperawatan yaitu manusia, lingkungan, kesehatan, dan keperawatan. Manusia dipandang sebagai individu yang bersifat holistik dan humanistik yang dalam kehidupannya selalu berinteraksi dengan lingkungan, baik internal maupun eksternal yang akan berpengaruh terhadap status kesehatannya. Asuhan atau pelayanan keperawatan merupakan praktik atau tindakan keperawatan mandiri yang diberikan karena adanya ketidakmampuan manusia dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.<sup>9</sup>

## 2. Konsep Keperawatan

Pada definisi keperawatan tersebut tampak jelas bahwa profesi keperawatan mempunyai andil besar dalam meningkatkan derajat kesehatan baik individu maupun masyarakat. Kontribusi keperawatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat didasarkan pada beberapa konsep asuhan keperawatan:

- a. Asuhan yang diberikan perawat bersifat holistik atau menyeluruh pada semua aspek “manusia” klien bukan berfokus pada aspek biologis semata.
- b. Sasaran asuhan keperawatan adalah klien, mulai dari tingkat individu maupun masyarakat. Dalam konsep ini perawat meyakini bahwa jika individu sehat, komunitas atau masyarakat akan sehat pula. Dengan kata lain, derajat kesehatan masyarakat akan optimal jika derajat kesehatan setiap individunya optimal.
- c. Lingkup layanan keperawatan bukan terbatas pada klien yang sakit saja, tetapi juga klien yang sehat. Tujuan perawatan terhadap klien yang sakit antara lain membantu klien mencapai kesembuhan dan menjalankan fungsinya sesuai dengan tingkat kemampuan masing masing. Selain itu, tujuan perawatan terhadap klien yang sehat adalah membantu klien agar mampu mempertahankan kesehatannya.
- d. Eksistensi keperawatan berlangsung sepanjang kehidupan manusia. Selama masih ada kehidupan manusia, selama itu pula keperawatan tetap ada. Terlebih dengan adanya pergeseran perkembangan pola penyakit akibat perubahan pola hidup dan peningkatan pengetahuan masyarakat tentang kesehatan. Dulu, penyakit yang dominan di tanah air kita adalah penyakit infeksi dan menular. Akan tetapi, saat ini cakupannya telah

meluas tidak hanya pada penyakit infeksi, tetapi juga pada perkembangan penyakit degeneratif akibat peningkatan usia harapan hidup masyarakat Indonesia.

- e. Intervensi keperawatan mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Semua intervensi keperawatan tersebut dilakukan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan klien, mulai dari level individu hingga masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit.

Keperawatan sebagai suatu profesi harus mengacu pada kriteria profesi pengetahuan yang berbatas jelas, pendidikan khusus berbasis “keahlian” pada jenjang pendidikan tinggi, memberikan pelayanan pada masyarakat dan praktik sesuai bidang profesi, memiliki perhimpunan dalam bidang keprofesian, memberlakukan kode etik keprofesian, serta motivasi bersifat altruistik. Sampai saat ini profesi keperawatan dalam program penataan dan pementapan keseluruhan dari kriteria profesi, sehingga akuntabilitas dan otonomi sebagai suatu profesi dapat dilaksanakan secara optimal. Salah satunya dengan memantapkan tubuh pengetahuan ilmu keperawatan sesuai dengan filosofi dan paradigma keperawatan. Di samping itu juga menata jenjang studi atau pendidikan keperawatan di pendidikan tinggi.<sup>2,5,8</sup>

### 3. Profil Perawat

Pelayanan Keperawatan di masa mendatang harus dapat memberikan *Consumer Minded* terhadap pelayanan yang diterima. Implikasi pelayanan keperawatan akan terus mengalami perubahan dan hal ini akan dapat terjawab dengan memahami dan melaksanakan karakteristik perawat profesional dan perawat millennium. Menurut Nursalam Peran perawat di masa depan harus berkembang seiring



dengan perkembangan IPTEK dan tuntutan kebutuhan masyarakat, sehingga perawat, dituntut mampu menjawab dan mengantisipasi terhadap dampak dari perubahan. Sebagai Perawat professional maka peran yang diemban adalah “*CARE*” yang meliputi:<sup>26</sup>

*a. Communication*

Perawat memberikan pelayanan keperawatan harus dapat berkomunikasi secara lengkap, adekuat, cepat. Setiap melakukan komunikasi (lisan dan tulis) harus memenuhi tiga syarat di atas dan juga harus mampu berbicara dan menulis dalam bahasa asing minimal bahasa inggris.

*b. Activity*

Prinsip melakukan aktifitas/pemberian asuhan keperawatan harus dapat bekerjasama dengan teman sejawat dan tenaga kesehatan lainnya, khususnya tim medis sebagai mitra kerja dalam memberikan asuhan kepada pasien. Aktivitas ini harus ditunjang dengan menunjukkan suatu kesungguhan dan sikap empati dan bertanggung-jawab terhadap setiap tugas yang diemban.

*c. Review*

Prinsip utamanya adalah moral dan Etika keperawatan. Dalam memberikan setiap asuhan keperawatan perawat harus selalu berpedoman pada nilai-nilai etik keperawatan dan standar keperawatan yang ada serta ilmu keperawatan. Untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan peran ini maka perawat harus berpegangan pada prinsip-prinsip etik keperawatan yang meliputi :

1) Asas keadilan

Setiap prioritas tindakan yang diberikan harus berdasarkan kondisi pasien, tidak ada diskriminasi pasien dan alat.

2) Asas menghormati otonomi

Setiap manusia mempunyai hak untuk menentukan tindakan terhadap dirinya sendiri.

### 3) Asas Manfaat

Setiap tindakan yang diberikan kepada klien harus bermanfaat bagi klien dan menghindarkan dari kecacatan.

### 4) Asas Kerahasiaan

Apa yang dilaksanakan oleh perawat harus didasarkan pada tanggung jawab moral dan profesi.

#### *d. Education*

Perawat harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesi dengan jalan terus menerus menambah ilmu melalui pendidikan formal/nonformal, sampai pada suatu keahlian tertentu. Pengembangan pelayanan keperawatan yang paling efektif harus didasarkan pada hasil temuan-temuan Ilmiah yang dapat diuji kesahihannya.

## 4. Perawat Profesional

Keperawatan sebagai pelayanan/asuhan profesional bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik, dilakukan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berorientasi kepada kebutuhan objek klien, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama. Demikianlah secara umum tentang keperawatan profesional yang merupakan tanggung jawab seorang perawat profesional yang selalu mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan. Perawat dituntut untuk selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etikal.<sup>14</sup>

keperawatan adalah pelayanan esensial yang diberikan oleh perawat terhadap individu, keluarga dan masyarakat yang mempunyai masalah kesehatan. Pelayanan yang diberikan adalah upaya mencapai derajat kesehatan semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan di bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan.

Perawat profesional adalah seorang yang mengenal kebutuhan kesehatan dasar manusia yang sakit maupun yang sehat serta mengetahui bagaimana kebutuhan ini dapat terpenuhi, perawat harus menguasai suatu ilmu pengetahuan keperawatan berdasarkan pada perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dia mempunyai kemampuan untuk memelihara seseorang atau masyarakat.

Karakteristik perawat profesional adalah sebagai berikut.<sup>14</sup>

- a. Dalam melakukan tindakannya berdasarkan pada proses intelektual, mempunyai kualitas dalam membuat keputusan.
- b. Menerapkan ilmu yang dipelajari dalam melaksanakan prakteknya sebagai dalam penerapannya selalu memperhatikan kepentingan masyarakat.
- c. Selalu mengikuti perkembangan keperawatan maupun kesehatan.
- d. Mempunyai ilmu-ilmu yang berhubungan dengan bidangnya dan informasi yang dipunyai kepada teman sejawatnya.
- e. Memperhatikan faktor kemanusiaan dalam keperawatan.
- f. Menjadi anggota dan turut berpartisipasi dalam organisasi profesi.
- g. Meyakini atau mempercayai keperawatan sebagai profesi yang hidup atau dan memikirkan idealisme keperawatan dari pada uang yang diperoleh.

Dalam upaya mencapai profesionalisme dalam bidang keperawatan diperlukan pendidikan dan latihan yang terus menerus, yang dilakukan melalui pendidikan formal khusus untuk keperawatan atau melalui inservice training.

Perawat sebagai profesi dan bagian integral dari pelayanan kesehatan tidak saja membutuhkan kesabaran. Kemampuan untuk itu mengatasi masalah-masalah kesehatan tentu harus bisa diandalkan. Untuk mewujudkan keperawatan sebagai profesi yang utuh, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi. Setiap perawat harus mempunyai "*body of knowledge*" yang spesifik, memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui praktik keprofesian yang didasari motivasi altruistik, mempunyai standar kompetensi, dan kode etik profesi.<sup>15</sup>

Menurut Harlley, menjelaskan pengertian dasar seorang perawat yaitu seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu, dan melindungi seseorang karena sakit, injuri dan proses penuaan, dan perawat profesional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya.<sup>16</sup>

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-kultur-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia.<sup>16</sup>

Kerangka kerja *Internal Council Of Nurse (ICN)* menjelaskan kerangka kerja kompetensi bagi perawat yang mencakup tiga bidang, yaitu bidang profesional dan legal practice, bidang care profesional management dan bidang

profesional development. Kerangka kerja ini, sekarang menjadi acuan dalam menyusun standar kompetensi perawat Indonesia.

## 5. Peran Perawat

Menurut Lokakarya Nasional peran perawat adalah sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan, sebagai pendidik dalam keperawatan, peneliti dan pengembangan keperawatan. atau peran perawat adalah cara untuk menyatakan aktivitas perawat dalam praktek, dimana telah menyelesaikan pendidikan formalnya diakui dan diberi kewenangan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab keperawatan secara profesional, sesuai dengan kode etik profesinya.

Peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang, sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Beberapa elemen peran perawat antara lain *care giver* (pemberi asuhan keperawatan, *client advocate* (pembela untuk melindungi klien), *counsellor* (pemberi bimbingan/ konseling klien), *educator* (pendidik klien), *collaborator* (anggota tim kesehatan yang dituntut untuk dapat bekerjasama dengan tenaga kesehatan lain), *coordinator* (koordinator agar dapat memanfaatkan sumber- sumber dan potensi klien), *change agent* (pembaru yang selalu dituntut untuk mengadakan perubahan- perubahan), *consultant* (sumber informasi yang dapat membantu memecahkan masalah klien).<sup>26</sup>

Menurut Potter dan Perry peran perawat adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

1) Pemberi Perawatan

Perawat membantu memulihkan kembali kesehatan klien melalui proses penyembuhan. Tidak hanya sekedar, sembuh dari penyakit, melainkan keterampilan dalam bertindak akan mampu meningkatkan kesehatan fisik klien.

2) Pembuat Keputusan Klinis

Ketika memberikan perawatan yang efektif, perawat menggunakan kemampuannya untuk berpikir kritis dengan segala tindakan maupun keputusannya. Perawat dapat bekerja sendiri atau bekerja sama dengan klien dan keluarga, serta tim kesehatan lainnya.

3) Pelindung dan Advokat Klien

Perawat membantu mempertahankan lingkungan klien, agar menciptakan kondisi klien yang aman dari segala gangguan dan kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostik. Sebagai perannya yang advokat, perawat melindungi hak klien sebagai manusia dan secara hukum, serta membantu klien dalam menyatakan hak-hak bila dibutuhkan

4) Manajer kasus

Perawat mengoordinasikan, mendelegasikan tanggung jawab asuhan dan mengawasi anggota tim kesehatan lain, misalnya kepada ahli terapi ketika memberikan perawatan pada pasien.

5) Rehabilitator

Perawat membantu klien dalam beradaptasi semaksimal mungkin dengan keadaan pemulihan kesehatan.

6) Pemberi Kenyamanan

Perawat memberikan kenyamanan dengan mendemonstrasikan perawatan kepada klien, sebagai individu yang memiliki perasaan dan kebutuhan yang unik, serta membantu klien mencapai tujuan terapeutik.

7) Komunikator

Peran komunikator merupakan pusat dari peran perawat. Komunikasi dapat dilakukan dengan klien dan keluarga maupun sesama perawat.

8) Penyuluh

Perawat menjelaskan kepada klien mengenai konsep dan data-data kesehatan, mendemonstrasikan prosedur seperti aktivitas perawatan diri.

9) Peran karier

Perawat ditempatkan di posisi jabatan tertentu, misalnya sebagai perawat maternitas, anestesi, pengelola dan peneliti. Peran tambahan non-klinik meliputi manajer, perawat penanggung jawab pengembangan kualitas dan konsultan.

10) Perawat Pendidik

Perawat pendidik yang bekerja di sekolah keperawatan menyiapkan peserta didiknya untuk menjadi perawat. Di departemen pengembangan staf, perawat pendidik memberikan program pendidikan bagi perawat yang bekerja di institusi tersebut. Perawat pendidik dalam departemen pendidikan klien mengajarkan klien yang sakit atau keluarganya untuk melakukan perawatan di rumah.

## B. Motivasi

### 1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.<sup>2</sup>

Motivasi adalah proses kesiediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.<sup>10</sup>

Motivasi pada dasarnya ialah semangat dalam diri yang kuat untuk mencapai sesuatu. Motivasi juga merupakan suatu keinginan yang paling kuat untuk mendapat kejayaan dan kesuksesan. Motivasi juga merujuk kepada desakan dari hati dan naluri yang menggerakkan seseorang untuk membuat sesuatu tindakan yang merangkumi segala jenis rangsangan, keperluan, kehendak, kemahuan, dan kuasa lain untuk mencapai sesuatu yang dikehendaki dalam hidup ini. Motivasi berasal dari kata berbahasa inggris, dalam konteks kehidupan sehari-hari merupakan gabungan dari kata *motive* dan *action*. Bagi seseorang untuk mencapai sesuatu perlu ada motif. Motif bisa diterjemahkan atau diartikan dengan tindakan seseorang untuk menuju kearah suatu pencapaian.

Motivasi juga boleh dinyatakan sebagai dorongan untuk mencapai suatu motif. Motif pula merupakan suatu hasrat yang tinggi dalam bentuk dalam ataupun luar yang hendak dicapai oleh seseorang. Motivasi dapat membentuk



sikap seseorang agar gigih berusaha demi masa depan dan memberi kesadaran tentang betapa pentingnya untuk berubah dan bertindak sekarang demi masa depan yang lebih cerah. Motivasi sangat perlu berada pada setiap orang, karena mampu menjadi panduan kepada seseorang untuk melakukan peningkatan diri.<sup>13</sup>

## 2. Teori-teori motivasi

Teori motivasi dibedakan menjadi dua yaitu teori proses motivasi dan teori isi motivasi.<sup>2</sup> Teori proses motivasi terdiri atas teori penguatan, teori pengharapan, teori keadilan dan penetapan tujuan.<sup>28</sup>

### a. Teori Penguatan

Skinner mengemukakan suatu teori proses motivasi yang disebut *operant conditioning*. Pembelajaran timbul sebagai akibat dari perilaku, yang juga disebut modifikasi perilaku. Perilaku merupakan *operant*, yang dapat dikendalikan dan diubah melalui penghargaan dan hukuman. Perilaku positif yang diinginkan harus dihargai atau diperkuat, karena penguatan akan memberikan motivasi, meningkatkan kekuatan dari suatu respons atau menyebabkan pengulangannya.

### b. Teori Pengharapan

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom yang diperluas oleh Porter dan Lawler. Inti dari teori pengharapan terletak pada pendapat yang mengemukakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan terdapat daya tarik pada hasil tersebut bagi orang yang bersangkutan.

c. Teori Keadilan

Teori keadilan yang dikemukakan oleh Adam didasari pada asumsi bahwa puas atau tidaknya seseorang terhadap apa yang dikerjakannya merupakan hasil dari membandingkan antara input usaha, pengalaman, ketrampilan, pendidikan, dan jam kerjanya dengan output atau hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut.

d. Teori Penetapan Tujuan

Dalam teori ini, Edwin Locke mengemukakan kesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pekerjaan saja, tetapi juga mempengaruhi orang tersebut untuk mencari cara yang efektif dalam mengerjakannya. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang tinggi. Tujuan yang sulit sekalipun apabila ditetapkan sendiri oleh orang yang bersangkutan atau organisasi yang membawahnya akan membuat prestasi yang meningkat, asalkan dapat diterima sebagai tujuan yang pantas dan layak dicapai.

Teori isi motivasi mencakup teori motivasi kebutuhan, teori ERG, teori motivasi dua faktor dan teori motivasi berprestasi yang dijelaskan sebagai berikut:<sup>29</sup>

a. Teori Motivasi Kebutuhan (Abraham A., Maslow)

Maslow menyusun suatu teori tentang kebutuhan manusia secara hierarki, yang terdiri atas dua kelompok yaitu kelompok defisiensi dan kelompok pengembangan. Kelompok defisiensi secara hierarkis adalah fisiologis, rasa aman, kasih sayang dan penerimaan serta kebutuhan akan harga diri. Hierarki Maslow dijabarkan sebagai berikut:<sup>30</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan pemenuhan unsur biologis. Kebutuhan ini berupa kebutuhan makan, minum, bernapas, seksual dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman dan bahaya lingkungan.
- 3) Kebutuhan akan kasih sayang dan cinta yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan (skill) dan potensi serta berpendapat dengan mengemukakan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 1. 1. Bagan hierarki kebutuhan menurut Abraham A. Maslow

b. Teori ERG (Alderfer's ERG Theory)

Teori ERG (*existence, relatedness, and growth*) dikembangkan oleh Clayton Aldefer. Menurut teori ini, komponen *existence* adalah mempertahankan kebutuhan dasar dan pokok manusia. Mempertahankan eksistensi merupakan kebutuhan setiap manusia untuk menjadi terhormat. Hampir sama dengan teori Maslow, kebutuhan dasar manusia selain kebutuhan fisiologis juga terdapat kebutuhan akan keamanan yang

merupakan komponen *existence*. *Relatedness* tercermin dari sifat manusia sebagai insan sosial yang ingin berafiliasi, dihargai, dan diterima oleh lingkungan sosial. *Growth* lebih menekankan kepada keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang, mengalami kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan dan kemampuan serta mengaktualisasi diri.

c. Teori Motivasi Dua Faktor (*Frederick Herzberg's Two Factors Theory*)

Herzberg seorang psikolog yang berusaha mengembangkan kebenaran teorinya melakukan penelitian kepada sejumlah pekerja untuk menemukan jawaban dari: ‘Apa yang sebenarnya diinginkan seseorang dari pekerjaannya?’ Timbulnya keinginan Herzberg untuk meneliti adalah karena adanya keyakinan bahwa terdapat hubungan yang mendasar antara seseorang dengan pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut menjadi dasar bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan sangat menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalannya.

Dalam teori motivasi terdapat dua faktor yang mendasari motivasi pada kepuasan atau ketidakpuasan kerja dan faktor yang melatarbelakanginya. Pertama faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang juga di sebut *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job context*, dan *extrinsic factor*. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan subordinate, kualitas pengawasan, upah, kondisi kerja, dan status. Faktor lainnya adalah factor pemotivasi (*motivational factors*) yang disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, atau *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

d. Teori Motivasi Berprestasi (David Mc Clelland)

Seseorang mempunyai motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi merupakan fungsi dari tiga variabel yaitu harapan untuk melakukan tugas dengan berhasil, persepsi tentang nilai tugas, dan kebutuhan untuk sukses.

Kebutuhan berprestasi ini bersifat intrinsik dan relatif stabil. Orang dengan motivasi yang tinggi dicirikan dengan keinginan tinggi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan penampilan mereka, menyukai tantangan, dimana hasil kerja mereka akan dibandingkan dengan prestasi orang lain.

Orang dengan motivasi yang tinggi menyukai tantangan yang sedang, realistis, dan tidak berspekulasi. Mereka tidak menyukai pekerjaan yang mudah dan yang mereka yakini sangat sulit untuk diselesaikan dengan baik. Keberhasilan mengerjakan tugas menjadi aspirasi mereka untuk mengerjakan tantangan yang lebih sulit. Hal ini bertolak belakang pada orang dengan motivasi yang rendah. Tugas yang sangat mudah akan mereka kerjakan, karena sangat yakin tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, tugas yang sangat sulit justru gagal dikerjakan, tidak membawa arti apapun, karena sejak semula sudah diketahui bahwa tugas tersebut akan gagal dikerjakan.<sup>31</sup>

3. Unsur-unsur motivasi

Stanley Vance (1982) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, di lihat dari perspektif pribadi maupun organisasi. Robert Dubin (1985) mengartikan motivasi

sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari diri individu untuk mencapai tujuan tertentu di lingkungan kerja. Adapun unsur-unsur motivasi diantaranya adalah: <sup>49</sup>

a. Tujuan

Manusia adalah makhluk bertujuan, meskipun tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama di dalam mengarungi hidup, demikian juga organisasi, pasti mempunyai tujuan. Idealnya semua manusia organisasional memiliki motivasi yang tinggi. Manusia organisasional yang memiliki motivasi tinggi sadar, bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan walaupun terpisahkan tidak terlalu senjang.

Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang / terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan yang akan dicapai oleh orang tersebut.

b. Kekuatan dari dalam diri individu

Manusia adalah insan yang mempunyai energi, apakah itu energi fisik, otak, mental, maupun spiritual. Energi-energi tersebut berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu tugas secara tepat waktu. Manusia organisasional bekerja di dalam organisasi semata-mata karena terpanggil untuk berbuat tanpa

mengingkari ada maksud-maksud yang ingin dicapai dalam pekerjaan, seperti gaji, dan mengisi waktu luang.

Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

c. Keuntungan

Manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan, pemikiran ini sangat manusiawi. Meski harus dihindari pemikiran seperti ini yang hanya ingin bekerja apabila ada keuntungan yang langsung diperoleh. Keuntungan ini akan menjadi sumber bahaya bagi manusia organisasional. Manusia organisasional adalah makhluk normal yang taraf pengabdianya tinggi sekalipun, dalam proses kerja tidak terlepas dari adanya hasrat ingin meraih sesuatu. Kebijakan manajemen yang bermutu merupakan kunci utama bagi organisasi manusia yang ingin mencapai tujuan hidup. Adapun salah satu ciri manajemen diri yang baik adalah adanya perencanaan yang baik yang disusun sesuai dengan potensi pendukung untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

4. Tujuan Motivasi

Motivasi berkaitan erat dengan tujuan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.<sup>17</sup>

Sudah jelas bahwa setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan. Semakin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi dilakukan.

#### 5. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai 3 fungsi penting, yaitu:<sup>18</sup>

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan yakni kearah suatu yang hendak dicapai baik harapan maupun cita-cita. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang tepat guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### 6. Bentuk motivasi

Motivasi mempunyai dua bentuk yaitu motivasi positif dan motivasi negative.<sup>32,33</sup>

##### a. Motivasi positif

Motivasi positif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya dengan memberikan promosi, memberikan insentif atau tambahan penghasilan.



b. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara paksa.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diri

Motivasi diri dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seseorang. Faktor eksternal seperti lingkungan, keluarga, pergaulan, organisasi dan juga masyarakat sangat sulit untuk dikontrol. Oleh karena itu sangat penting di dukung oleh faktor eksternal seseorang, terutama kekuatan dari diri sendiri. Dalam pengertian yang mudah, cara untuk memotivasi diri sendiri bergantung kepada individu masing-masing, dengan kata lain setiap individu harus selalu memberikan motivasi kepada dirinya sendiri. Seseorang yang mempunyai motivasi tertentu akan mengalami tekanan hidup yang rendah, mempunyai tingkat kesehatan yang baik, menunjukkan tahap moral dan prestasi yang tinggi serta mempunyai kualitas hidup yang lebih baik. Motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

a. Faktor eksternal (motivasi ekstrinsik)

Motivasi adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Jadi motivasi ini muncul bukan berasal dari kesadaran diri sendiri. Yang termasuk dalam motivasi eksternal antara lain reward/gaji, pengakuan/penghargaan, rekan kerja, keinginan orang lain, peningkatan jenjang/golongan, kebanggaan terhadap profesi/lembaga.

b. Faktor internal (motivasi intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada

dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Winkel, yang termasuk dalam motivasi intinsik antara lain karena menyenangkan, etos belajar/kerja, manajemen waktu, tantangan, harapan masa datang, persepsi terhadap suatu profesi/lembaga, peningkatan status.<sup>19</sup> Kualitas dan nama baik terhadap suatu lembaga/profesi bisa menjadi salah satu faktor pendukung bagi seseorang untuk menggeluti lembaga/profesi tersebut. Persepsi yang baik dari seseorang terhadap lembaga/profesi yang digelutinya dapat menjadi motivasi bagi dirinya sendiri sehingga mampu mencapai kesuksesan dengan lembaga/profesi yang digelutinya.

#### 8. Motivasi menjadi Perawat pada Mahasiswa

Motivasi diperlukan dalam melakukan setiap pilihan termasuk dalam hal memilih pekerjaan, salah satunya juga ketika menjadi seorang perawat. Motivasi untuk menjadi perawat harus dibangun sejak dini, saat masih menempuh pendidikan akademik keperawatan.<sup>34</sup> Namun motivasi memang bisa saja berubah-ubah, seiring dengan waktu dan dipengaruhi berbagai faktor yang dijelaskan di bawah ini.<sup>35</sup>

- a. keinginan pribadi membantu orang lain. Penelitian menemukan bahwa motivasi mahasiswa keperawatan memilih profesi keperawatan karena keinginan untuk membantu orang lain dan ingin melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.<sup>36</sup> Kepedulian terhadap sesama merupakan motivator utama bagi mahasiswa perempuan.<sup>37</sup>
- b. perawat merupakan pekerjaan yang menantang. Mahasiswa keperawatan laki-laki memilih pendidikan perawat karena profesi keperawatan menawarkan jaminan pekerjaan, kesempatan kerja dan fleksibilitas.<sup>37</sup> Penelitian yang dilakukan oleh McCabe et al. di Australia pada mahasiswa keperawatan

menyatakan bahwa mahasiswa memilih profesi perawat karena penuh tantangan.

- c. Pengalaman, pengalaman mahasiswa selama menempuh pendidikan di keperawatan baik di akademik maupun di lahan praktik seperti pengetahuan bertambah dan semakin mengerti mengenai keperawatan, namun ada juga mahasiswa yang merasa tidak siap, menghadapi banyak konflik, terlalu banyak tugas dan stress.<sup>38</sup>
- d. latar belakang keluarga (ekonomi, pendidikan, adanya anggota keluarga yang menjadi perawat, keinginan orang tua). Penelitian menyebutkan bahwa orang tua dengan latar pendidikan yang rendah, dan tingkat ekonomi menengah ke bawah cenderung mendorong anaknya untuk memilih profesi perawat karena peluang pekerjaan untuk profesi perawat sangat besar sehingga saat lulus dari sekolah diharapkan mudah mendapatkan pekerjaan. Selain itu, adanya anggota keluarga yang berprofesi menjadi perawat juga akan mendorong seseorang memilih profesi perawat karena diharapkan anggota keluarga tersebut dapat membantu mendapatkan pekerjaan. Adanya figur yang sukses menjadi perawat juga menjadikan motivasi bagi mahasiswa.<sup>39</sup>
- e. Jam kerja dan fleksibilitas. Di Australia, perawat memiliki keleluasaan untuk menentukan jam kerjanya, sehingga hal ini sangat menguntungkan khususnya bagi perempuan. Mereka bisa memiliki waktu untuk mengerjakan hal yang lain.
- f. *Salary* atau gaji. Besarnya gaji yang diterima oleh perawat mempengaruhi motivasi mahasiswa memilih profesi keperawatan. Pendapatan yang diterima oleh perawat cukup tinggi, seperti di Australia, Belanda, dan Amerika.<sup>37</sup>

- g. Kebutuhan perawat di masyarakat. Setiap tahun banyak lowongan kerja untuk perawat baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat yang tinggi akan perawat.<sup>36</sup>
- h. Dukungan dari staf keperawatan. Dukungan staf keperawatan yang dimaksudkan adalah mulai dari tenaga pengajar baik di akademik maupun di lahan praktik, sistem pendidikan dan juga dari perawat itu sendiri.<sup>40</sup>

Faktor- faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik menjadi perawat pada mahasiswa meliputi pengalaman, keinginan pribadi, persepsi diri tentang perawat dan motivasi ekstrinsik berasal dari pengaruh orang lain misalnya anjuran keluarga, teman dan adanya figur yang menjadi teladan, dukungan staf keperawatan yang meliputi sistem pendidikan, tenaga pengajar di sekolah maupun tempat praktik, dan prospek karir yang meliputi gaji dan kebutuhan masyarakat.

### C. Persepsi

#### 1. Definisi Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh alat indra, kemudian individu memiliki perhatian, lalu diteruskan ke otak, dan akhirnya individu tersebut menyadari tentang sesuatu.<sup>6</sup> Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang yang diterima oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.<sup>13</sup>

Menurut Thurstone, Likert persepsi adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Seiring dengan itu Berkowitz berpendapat persepsi seseorang terhadap

suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak memihak (unfavorable) pada objek tersebut. Secara lebih spesifik Thurston sendiri memformulasikan perasaan sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis.<sup>20,21</sup>

Menurut Brehm dan Kassirer persepsi adalah evaluasi positif atau negatif dalam tingkatan intensitas terhadap suatu objek.<sup>22</sup> Pendapat serupa diberikan Brigham yang mengartikan persepsi suatu skema yang biasanya meliputi affect yang digunakan untuk mengevaluasi suatu objek.<sup>23</sup> Sedangkan menurut Secord & Backman dalam Azwar, mendefinisikan persepsi sebagai suatu keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi) dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.<sup>24</sup>

Menurut Bimo Walgito persepsi itu merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.<sup>13</sup>

Disimpulkan bahwa persepsi adalah proses diterimanya rangsang melalui panca indra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui dan mengartikan tentang hal yang diamati, baik di luar maupun dalam diri individu.

## 2. Proses Terjadinya Persepsi

proses terjadinya persepsi adalah karena adanya obyek atau stimulus yang merangsang untuk ditangkap oleh panca indera (obyek tersebut menjadi perhatian panca indera), kemudian stimulus tadi di bawa ke otak. Selanjutnya dari otak terjadi adanya “kesan” atau jawaban (respon). Adanya stimulus berupa respon

atau kesan dibalikkan ke indera kembali berupa “tanggapan” atau persepsi hasil kerja indera yaitu pengalaman hasil pengolahan otak. Selain itu dikatakan juga bahwa ada faktor lain yang turut berperan dalam pembentukan persepsi yaitu peranan nilai, harapan dan kebutuhan individu.<sup>6</sup>

### 3. Jenis Persepsi

persepsi ada dua macam, yaitu:<sup>6</sup>

- a. Eksternal persepsi(persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang datang dari luar individu.
- b. Self Persepsi(persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang berasal dari dalam diri individu).

Menurut Krech, mengemukakan bahwa reaksi tiap individu terhadap segala yang ada di sekitarnya dibentuk oleh apa yang dia lihat atau dunia kognisinya. Dunia kognisi ini antara lain dipengaruhi oleh keinginan-keinginan, tujuan dan pengalaman masa lampau.<sup>25</sup>

Penyusunan kognisi ditentukan oleh faktor stimulus dan faktor personal.

Faktor stimulus yaitu faktor yang berasal lingkungan eksternal obyek, sedangkan faktor personal meliputi faktor yang berasal dari individu tersebut. Setelah seseorang mengetahui stimulus atau obyek kesehatan kemudian mengadakan penilaian terhadap apa yang diketahui. Proses selanjutnya diharapkan ia akan mempraktekkan apa yang diketahui atau apa yang disikapinya.<sup>26</sup>

### 4. Struktur Persepsi

Persepsi mengandung tiga komponen yang membentuk struktur persepsi yaitu:

- a. Komponen Kognitif (pemikiran/perseptual)

Komponen kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek persepsi. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk, maka akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang diharapkan dari objek tertentu. Kepercayaan sebagai komponen kognitif tidak selalu akurat, kadang kepercayaan itu terbentuk justru dikarenakan kurang atau tiadanya informasi yang benar mengenai objek yang dihadapi.<sup>20,24</sup> Komponen kognitif yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsikan terhadap objek.<sup>13</sup>

b. Komponen Afektif (Perasaan)

Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek persepsi. Secara umum, komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Reaksi emosional banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau apa yang kita percaya sebagai benar dan berlaku bagi objek yang dimaksud. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif.<sup>24</sup>

c. Komponen Konatif (Predisposisi Tindakan)

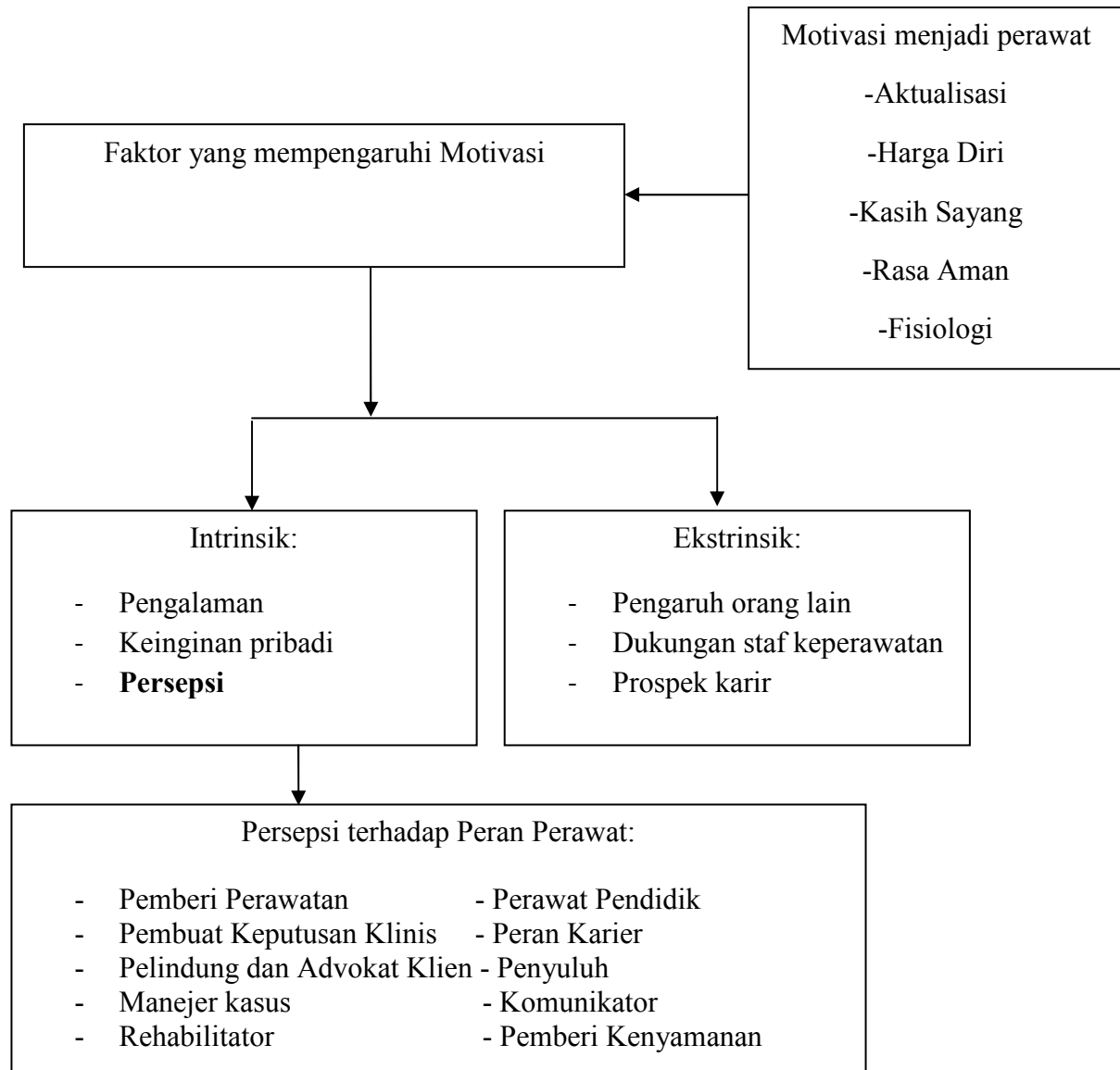
Komponen perilaku /konatif dalam struktur persepsi menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek persepsi yang dihadapinya. Kaitan ini didasari oleh asumsi bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Pengertian kecenderungan perilaku menunjukkan bahwa komponen konatif meliputi bentuk perilaku yang tidak hanya dapat dilihat secara langsung saja, akan tetapi meliputi pula bentuk-bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang.<sup>20,24</sup>

## 5. Persepsi Perawat Dipandang dari Sudut Para Ahli.<sup>27</sup>

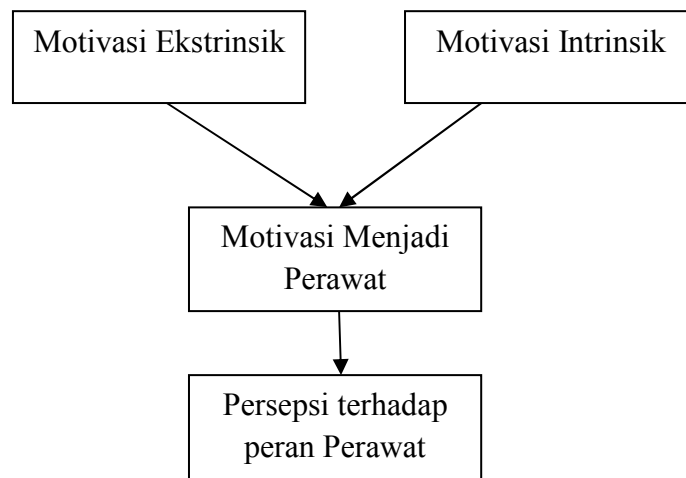
- a. Menurut Florence Nightingale, perawat dipandang tidak hanya sibuk dengan masalah pemberian obat dan pengobatan, namun lebih berorientasi kepada pemberian udara, lampu, kenyamanan lingkungan, kebersihan, dan ketenangan serta nutrisi yang adekuat.
- b. Menurut Virginia Henderson, pekerjaan perawat adalah membantu individu yang sakit dan yang sehat dalam melaksanakan aktifitas yang memiliki kontribusi terhadap kesehatan dan penyembuhannya di mana individu tersebut akan mampu mengerjakannya tanpa bantuan bila ia memiliki kekuatan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan dengan cara membantu mendapatkan kembali kemandiriannya secepat mungkin.
- c. Sedang Hildegard Peplau mengatakan bahwa proses keperawatan adalah sebuah proses interpersonal dan therapeutic. Tujuan dari keperawatan yaitu untuk mendidik klien dan keluarga serta untuk membantu klien mencapai kematangan, perkembangan kepribadian.
- d. Sister Calista Roy, perawatan adalah membantu seseorang untuk beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan fisiologi, konsep diri, fungsi peran, dan interdependensi selama sehat dan sakit.
- e. Dorothy E. Johnson, keperawatan berfokus pada bagaimana klien beradaptasi terhadap kondisi sakitnya dan bagaimana stress aktual dan potensial dapat mempengaruhi kemampuan beradaptasi. Tujuan dari keperawatan adalah menurunkan stress sehingga klien dapat bergerak lebih mudah melewati masa penyembuhannya.



#### D. Kerangka Teori



### E. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya secara numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika, sedangkan desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian *Cross Sectional* dapat diartikan sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dinamika korelasi antar faktor – faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, subyek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subyek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa subyek penelitian diamati pada waktu yang sama.<sup>28,29</sup>

##### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan subjek penelitian atau sejumlah besar subjek yang memiliki karakteristik tertentu.<sup>30</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa perawat angkatan 2013 Jurusan Ilmu Keperawatan, Universitas Diponegoro.

Sampel dalam penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dipilih melalui teknik atau metode tertentu sehingga dapat dianggap mewakili dari populasi.<sup>31</sup> Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu menentukan partisipan melalui pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Peneliti memilih partisipan

secara tidak acak, yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan oleh peneliti.<sup>32</sup>

#### 1. Besar partisipan

Subjek penelitian disebut sebagai partisipan atau informan. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 135 orang dari mahasiswa PSIK Universitas Diponegoro.

#### 2. Kriteria dalam penelitian :

##### a. Kriteria inklusi

- 1) Responden merupakan mahasiswa program sarjana (s1) PSIK FK UNDIP.
- 2) Responden merupakan mahasiswa aktif dalam tahun ajaran 2013- 2014.
- 3) Bersedia menjadi partisipan dengan mengisi lembar persetujuan (*inform concent*).

##### b. Kriteria eksklusi

- 1) Kriteria eksklusi adalah menghilangkan subyek yang memenuhi kriteria inklusi karena berbagai sebab. Kriteria eksklusi sampel penelitian ini adalah:
  - a. Responden sedang izin/ tidak masuk saat penelitian dilakukan.
  - b. Responden sedang sakit saat penelitian dilakukan.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah di Kampus Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah setelah peneliti menyelesaikan seminar proposal dan peneliti telah mendapatkan izin dari pihak dosen pembimbing serta dosen penguji untuk melakukan penelitian. Penelitian dilakukan pada Desember 2013.

#### **D. Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan konsep atau simbol yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai yang berbeda atau bervariasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan yang digunakan adalah desain *cross sectional* atau belah lintang, dimana dalam sistem ini variabel-variabelnya diukur dalam waktu bersamaan.<sup>41</sup> Persepsi terhadap peran perawat menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, dan motivasi menjadi perawat sebagai variabel terikat. Peneliti hanya ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional tanpa ada *follow up* atau tindakan lebih lanjut.

## 2. Definisi Operasional

Tabel 2.2  
Definisi operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Alat ukur	Hasil ukur	Skala
1	Persepsi terhadap peran perawat	Pandangan mahasiswa keperawatan terhadap profesi keperawatan di dunia kerja. Dilihat dari 10 item peran perawat menurut Potter dan Ferry	Kuesioner/ angket yang berisi 36 pernyataan terhadap profil perawat. <i>Favourable</i> : sistem penilaian pada kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut: SS: 4 S : 3 TS: 2 STS: 1	Hasil ukur dibagi menjadi 2: Dengan menggunakan nilai median 118 sebagai patokan.  Persepsi baik dengan nilai 118 ke atas  persepsi buruk dengan nilai dibawah 118 kebawah	Ordinal
2	motivasi menjadi perawat berdasarkan 5 unsur Abraham.A.Maslow	Penggerak dan pendorong tingkah laku manusia dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk melakukan aktivitas agar mencapai tujuan menjadi perawat Profesional. berdasarkan 5 unsur Abraham. A.Maslow	Kuesioner/ angket yang berisi 22 pernyataan mengenai motivasi menjadi perawat profesional. <i>Favourable</i> : sistem penilaian pada kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut: SS: 4 S : 3 TS: 2 STS: 1	Hasil ukur dibagi menjadi 2: Dengan menggunakan nilai median 69 sebagai patokan  Motivasi tinggi dengan nilai 69 keatas  Motivasi rendah dengan nilai dibawah 69.	Ordinal

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang berarti data berjenjang atau berbentuk peringkat.

## E. Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data

### 1. Alat penelitian

Alat yang digunakan pengumpulan data pada penelitian ini adalah lembar kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur berdasarkan variabel yang diteliti.<sup>42</sup> Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di mana kualitas datanya ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan.<sup>43</sup> Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti, kuesioner terdiri dari 2 macam kuesioner mengenai profil perawat serta motivasi untuk menjadi perawat. Item pernyataan mengacu pada teori dengan kisi- kisi sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kisi- Kisi Kuesioner mengenai peran perawat

Variabel	Sub Variabel	Sub-Sub variable	No Pernyataan	
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Profil perawat	Persepsi terhadap perawat	Pemberi Perawatan	1, 2, 4	3
		Pembuat Keputusan Klinis	5, 6, 7	8
		Pelindung dan Advokat Klien	9, 10, 12	11
		Manajer kasus	13, 14, 16	15
		Rehabilitator	17, 18, 20	19
		Pemberi Kenyamanan	21, 23, 2	22
		Komunikator	24, 26, 27	25
		Penyuluh	28, 30, 31	29
		Peran karier	32	33
		Perawat Pendidik	34, 36	35

Tabel 3.2

Kisi- Kisi Kuesioner mengenai Motivasi menjadi perawat

Variabel	Sub Variabel	Sub-Sub variable	No Pernyataan	
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Motivasi	Motivasi menjadi perawat	Fisiologi	1, 2, 3	4,5
		Rasa aman	6,7,8	9,
		Kasih sayang	11,12, 13	10
		Harga diri	14, 15	16, 17
		Aktualisasi diri	19, 20, 21	18, 22

Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pernyataan untuk mendapatkan informasi dari responden. Pernyataan dinilai oleh responden dengan memberikan tanda centang (  $\checkmark$  ) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisinya. Pernyataan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai motivasi menjadi perawat.

Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari dua jenis yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pemberian skor untuk pernyataan positif adalah bila responden mengisi sangat sesuai maka diberi skor 4, sesuai diberi skor 3, tidak sesuai diberi skor 2 dan sangat tidak sesuai diberi skor 1. Pemberian skor untuk pernyataan negatif adalah sebaliknya.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen baru yang dibuat oleh peneliti. Pengujian dilakukan terhadap kuesioner untuk melihat valid dan reliabel dari tiap butir pernyataan, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.



a. Uji validitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi (*content validity*) dimana derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.<sup>44</sup> Kemudian dilakukan uji validitas yang diujikan kepada beberapa responden yang bukan calon responden untuk penelitian selanjutnya.

Pengujian validitas isi dilakukan dengan menggunakan *expert judgement*, dari dua orang *expert* untuk menilai item yang dipilih dan kalimat yang digunakan. Dua orang *expert* tersebut adalah Agus Santoso, S.Kp.,M.Kep dan Ns. Fatikhu Yatuni Asmara, S.Kep., MSc

Tempat pengujian validitas kuesioner merupakan tempat yang memiliki kesamaan karakteristik dengan tempat penelitian. Kesamaan karakteristik yang hampir sama dengan ilmu keperawatan lain ditinjau dari metode pembelajaran, kurikulum, dan akreditasi di daerah Semarang, maka peneliti menetapkan mahasiswa program sarjana (s1) STIKES KARYA HUSADA kota Semarang sebagai tempat untuk menguji alat ukur dengan ketentuan responden untuk menguji alat ukur bukan merupakan responden penelitian. Kuesioner disebarkan kepada 30 orang mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan keperawatan di STIKES KARYA HUSADA kota Semarang.

Setelah itu, hasil dari uji validitas tersebut dilakukan analisa *product moment* untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya.<sup>44</sup> Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir instrumen dengan skor totalnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang memiliki rumus:<sup>45</sup>

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$\sum X$  : Jumlah skor item

$\sum Y$  : Jumlah skor total

n : Jumlah sampel

Pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r table.<sup>45</sup>

Setelah dilakukan uji validitas ditemukan 4 item pertanyaan pada kuesioner persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dinyatakan tidak valid, karena memiliki nilai Pearson Correlation dibawah 0.361. Pada kuesioner motivasi mahasiswa menjadi perawat profesional terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid, karena memiliki nilai Pearson Correlation dibawah 0.361, Sehingga peneliti memutuskan untuk membuang 6 pertanyaan yang tidak valid. Sehingga didapatkan 36 item pertanyaan pada kuesioner persepsi mahasiswa terhadap peran perawat serta 22 item pertanyaan pada kuesioner motivasi mahasiswa menjadi perawat profesional. Nilai T pada kuesioner pertama berkisar 0.370 sampai dengan 0,707, sementara pada kesioner yang kedua berkisar 0,372 sampai dengan 0,780.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat penelitian. Pengujian reliabilitas instrumen menyatakan hasil pengukuran dapat dipercaya meskipun dilakukan beberapa kali pengukuran pada kelompok subjek yang sama (homogen), maka akan diperoleh hasil yang relatif sama.<sup>46</sup> Pengujian dilakukan setelah pernyataan dinyatakan valid. Pengujian reliabilititas alat ukur menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.<sup>47</sup>

$$c. \alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2} \right)$$

$k$  = banyaknya jumlah item

$s^2$  = jumlah varian skor total

$s^2 i$  = varians responden untuk item ke  $i$

Nilai  $r$  hasil dalam uji reliabilitas disebut sebagai nilai alpha. Pertanyaan dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari nilai konstanta (0,6). Perhitungan dengan *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai koefisien  $\alpha > 0,6$ , dengan nilai  $\alpha = 0,832$ , maka kuesioner penelitian ini dinyatakan reliable.<sup>45</sup>

Setelah dilakukan uji reliabilitas didapatkan hasil pada kuesioner pertama sebagai berikut:

Nilai reliabilitas pada kuesioner pertama adalah 0,928 berada di atas nilai  $\alpha = 0,832$ . Maka pada kuesioner pertama dinyatakan reliable.

Setelah dilakukan uji reliabilitas didapatkan hasil pada kuesioner kedua sebagai berikut:

Nilai reliabilitas pada kuesioner kedua adalah 0,881 berada di atas nilai  $\alpha = 0,832$ . Maka pada kuesioner pertama dinyatakan reliable.

## 2. Cara pengumpulan data

- a. Peneliti mengurus perijinan ke institusi pendidikan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- b. Peneliti datang ke ruang kelas mahasiswa untuk bertemu dengan calon responden.

- c. Peneliti berkenalan dengan calon responden kemudian menjelaskan penelitian yang dilakukan (tujuan penelitian, prosedur penelitian, tindakan yang dilaksanakan, dampak dari penelitian) kepada calon responden sesuai dengan jumlah sampel yang dikehendaki dan kriteria inklusi yang sudah ditetapkan.
- d. Peneliti memberikan *informed consent* kepada calon responden untuk ditandatangani jika calon responden bersedia menjadi sampel penelitian.
- e. Sebelum memberikan kuesioner pada responden peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner dan menginformasikan agar kuesioner diisi. Selanjutnya peneliti mengumpulkan dan memeriksa kembali kelengkapannya, dan kuesioner dinyatakan semuanya diisi lengkap oleh responden.

## **F. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data**

### **1. Pengolahan Data**

Data yang telah didapatkan akan dilakukan pengolahan dengan tahapan:

#### **a. *Editing***

*Editing* bertujuan untuk memperbaiki kualitas data dan menghilangkan keraguan data.<sup>33</sup> Peneliti meneliti lembar observasi di tempat dilakukannya penelitian untuk memeriksa kelengkapan data yang telah di dapatkan.

#### **b. Coding**

Peneliti melakukan *coding* dengan mengklarifikasi dari jawaban yang ada, hal ini dilakukan dengan peneliti memberi tanda pada tiap jawaban dengan memakai angka, lalu dimasukkan ke tabel kerja sehingga pembacaan dapat lebih mudah.<sup>48</sup> Apabila responden memilih jawaban sangat tidak sesuai, maka

skornya 1, tidak sesuai skor 2, sesuai skor 3, sangat sesuai skor 4 pada pernyataan positif dan sebaliknya pada pernyataan negatif.

c. *Tabulating*

*Tabulating* dilakukan untuk mengelompokkan data ke dalam bentuk tabel tertentu menurut sifat yang dimiliki sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian dimasukkan dalam tabel yang sudah disiapkan.<sup>33</sup> Peneliti memasukkan data-data kedalam program komputer kemudian mengkategorikan masing-masing sub variabel dengan memberikan angka disetiap sub variabel.

d. *Entrydata*

*Entry data* adalah memasukkan data yang telah ditabulasikan ke dalam komputer.<sup>34</sup> Peneliti memasukkan data-data yang sudah dikategorikan ke dalam program komputer kemudian data tersebut dimasukkan sesuai dengan sub variabel.

2. Analisa data

a. AnalisaUnivariat

Analisis yang digunakan dalam menganalisis tiap-tiap variabel yang ada dengan cara mendeskripsi dan menghitung distribusi frekuensi proporsi untuk mengetahui karakteristik dari subyek penelitian yang ada hubungannya antara motivasi menjadi perawat profesional berdasarkan persepsi tentang figur perawat.

b. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat yaitu analisis yang dilakukan untuk menyatakan hubungan antara kedua variabel yang saling berhubungan meliputi variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat. Analisis dilakukan

terhadap dua variabel bebas yaitu hubungan persepsi mahasiswa keperawatan angkatan 2013 Universitas Diponegoro terhadap peran perawat, dan motivasi mahasiswa menjadi perawat profesional. Analisis dilakukan untuk mendapatkan korelasi variabel yang diteliti berdasarkan kriteria yang ditentukan dan skala yang digunakan. Analisa dilakukan dengan menggunakan uji *Chi square* ( $X^2$ ) karena kedua variabel dalam penelitian ini saling ketergantungan.<sup>44</sup>

Rumus *Chi square* :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

$X^2$  = Chi square

$f_o$  = frekuensi yang diobservasi

$f_h$  = frekuensi yang diharapkan

## G. Etika Penelitian

Aspek-aspek etika yang dilakukan selama proses penelitian, antara lain:<sup>25</sup>

Setelah penyusunan proposal penelitian disetujui oleh pembimbing dan telah direviewer, ketua program studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang membuat surat mengeluarkan ijin untuk dapat melakukan penelitian. Penelitian menentukan masalah etika penelitian kepada calon responden diantaranya:

1. Meminta izin pada pihak-pihak terkait seperti Kepala Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang untuk pengambilan data awal, dimana penelitian dilaksanakan sekaligus memberikan penjelasan tentang maksud, tujuan serta manfaat penelitian.
2. Peneliti memberikan lembar persetujuan sekaligus menjelaskan isi dan maksud yang tertuang didalamnya kepada informan, dimana tercantum juga pernyataan kesediaan menjadi informan. Lembar persetujuan yang diberikan untuk informan
3. Jaminan anonimitas (*anonymity*) dan kerahasiaan (*confidentiality*), informan diyakinkan bahwa semua hasil tidak akan dihubungkan dengan mereka. Dalam lembar pengumpulan data peneliti mengganti nama responden dengan nomor kode. Nomor kode tersebut akan diisi oleh peneliti. Pada penerapan dalam penelitian ini, peneliti menjamin kerahasiaan informan dan responden. Selain itu, file responden dalam laptop juga terlindungi oleh password ganda yang hanya diketahui oleh peneliti.

#### **H. Jadwal Penelitian (terlampir)**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Diponegoro, Kota Semarang, pada bulan Januari sampai bulan maret 2014, dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 130 responden dan kuesioner yang kembali sebanyak 109. Hasil penelitian ini meliputi identitas responden, persepsi mahasiswa keperawatan terhadap peran perawat, motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional, dan hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan motivasi untuk menjadi perawat profesional. Semua kuesioner yang kembali telah memenuhi syarat untuk diolah sebagai data.

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Angkatan

Jumlah responden secara keseluruhan berjumlah 109 berasal dari mahasiswa angkatan 2013.

##### 2. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Mahasiswa Aktif Program Sarjana PSIK FK UNDIP Tahun Ajar 2013-2014 (n= 109)

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki- Laki	11	10.09
2.	Perempuan	98	89.91
Jumlah		109	100

Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin



perempuan dengan jumlah 89,9% (98 orang). Hal ini dikarenakan sebagian besar populasi juga berjenis kelamin perempuan.

## **B. Presentase persepsi Mahasiswa PSIK UNDIP Angkatan 2013**

### **Terhadap Peran Perawat**

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan tentang Peran Perawat pada Program Sarjana PSIK FK UNDIP Tahun Ajar 2013- 2014 terhadap peran perawat (n =109)

No.	Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase
1.	Persepsi Positif	57	52.29
2.	Persepsi Negatif	52	47.71
	Jumlah	109	100

Tabel 4.2 menunjukkan paling banyak mahasiswa aktif program sarjana PSIK FK UNDIP memiliki persepsi yang positif terhadap peran perawat yaitu sejumlah 52,29% (57 responden).

Hasil tersebut dipengaruhi oleh beberapa item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner sehingga mempengaruhi persepsi mahasiswa menjadi positif atau negatif:

Tabel 5.1  
Distribusi Pertanyaan Persepsi Mahasiswa Tentang Peran Perawat Dengan  
Persepsi Positif

Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Persentase
Perawat selalu berusaha berpenampilan bersih dan rapi	-	2 (1,8%)	31 (28,4%)	76 (69,7%)	109 (100%)
Perawat mampu berkolaborasi dengan dokter maupun tim kesehatan lainnya	-	-	25 (22,9%)	84 (77,1%)	109 (100%)
Pelayanan keperawatan tidak boleh membedakan bangsa, suku, warna kulit, agama	-	-	23 (21,11%)	86 (78,89%)	109 (100%)
Perawat mampu di tempatkan di posisi jabatan tertentu, misalnya sebagai perawat maternitas, anestesi, dll.	1 (0,91%)	9 (8,25%)	71 (65,13%)	28 (25,68%)	109 (100%)

Berdasarkan pada tabel 5.1, pada pertanyaan perawat selalu berusaha berpenampilan bersih dan rapi, rata-rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 107 responden atau berkisar 98,1%. Pada pertanyaan Perawat mampu berkolaborasi dengan dokter maupun tim kesehatan lainnya, rata-rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 109 responden atau 100%. Pada pertanyaan Pelayanan keperawatan tidak boleh membedakan bangsa, suku, warna kulit, agama, rata-rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 109 responden atau 100%. Pada pertanyaan Perawat mampu di tempatkan di posisi jabatan tertentu, misalnya sebagai perawat maternitas, anestesi, dll, rata rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 99 responden atau berkisar 90.82%.

Tabel 5.2  
Distribusi Pertanyaan Persepsi Mahasiswa tentang Peran Perawat Dengan  
Persepsi Negatif

Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Persentase
Perawat mampu mengambil keputusan klinis sendiri dan butuh bantuan dokter	10 (9,17%)	47 (43,11%)	44 (40,36%)	8 (7,33%)	109 (100%)
Dalam memberikan pendidikan keperawatan kepada mahasiswa keperawatan seringkali perawat pendidik tidak sesuai dengan kondisi lapangan yang ada di masyarakat (-)	7 (6,42%)	36 (33,02%)	55 (50,45%)	11 (10,09%)	109 (100%)

Berdasarkan pada tabel 5.2, pada pertanyaan Perawat mampu mengambil keputusan klinis sendiri dan butuh bantuan dokter, rata-rata mahasiswa yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 57 responden atau berkisar 52,28%. Pada pertanyaan negatif yaitu dalam memberikan pendidikan keperawatan kepada mahasiswa keperawatan seringkali perawat pendidik tidak sesuai dengan kondisi lapangan yang ada di masyarakat, rata-rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju responden setuju sebanyak 66 responden atau berkisar 60,55%.

**C. Presentase Motivasi Mahasiswa PSIK UNDIP angkatan 2013 menjadi perawat profesional.**

Tabel 6.1  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Menjadi Perawat Profesional Pada Mahasiswa Aktif Program Sarjana PSIK FK UNDIP Tahun Ajar 2013- 2014 (n =109)

No.	Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase
1.	Motivasi Tinggi	55	50.45
2.	Motivasi Rendah	54	49.54
	Jumlah	109	100

Berdasarkan pada tabel 6.1, menunjukkan paling banyak mahasiswa aktif program sarjana PSIK FK UNDIP memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat profesional yaitu sejumlah 50,45% (55 responden).

Hasil tersebut dipengaruhi oleh beberapa item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner sehingga mempengaruhi motivasi mahasiswa menjadi tinggi atau rendah.

Tabel 6.2  
Distribusi Pertanyaan Motivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Perawat  
Dengan Motivasi Tinggi

Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Prosentase
Saya ingin menjadi perawat karena merawat orang merupakan pekerjaan yang mulia	-	10 (9,17%)	32 (29,35%)	67 (61,46%)	109 (100%)
Saya tidak ingin menjadi perawat, karena bekerja sebagai perawat adalah pekerjaan individu (-)	22 (20,18%)	75 (68,80%)	12 (11%)	-	109 (100%)
Saya tidak ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat tidak dapat mencukupi kebutuhan saya (-)	38 (34,86%)	67 (61,46%)	4 (3,66%)	-	109 (100%)
Saya ingin menjadi perawat karena dengan menjadi perawat saya dapat mengaplikasikan ilmu yang telah saya dapat.	1 (0,91%)	16 (14,67%)	67 (61,46%)	25 (22,93%)	109 (100%)

Berdasarkan pada tabel 6.2, pada pertanyaan saya ingin menjadi perawat karena merawat orang merupakan pekerjaan yang mulia, rata-rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 99 responden atau berkisar 90,82%. Pada pertanyaan negatif yaitu saya tidak ingin menjadi perawat, karena bekerja sebagai perawat adalah pekerjaan individu, rata-rata mahasiswa yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 97 responden atau berkisar 88,99%. Pada pertanyaan negatif yaitu saya tidak ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat tidak dapat mencukupi kebutuhan saya rata-rata mahasiswa yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 105 responden atau berkisar 96,33%. Pada pertanyaan saya ingin menjadi perawat karena

dengan menjadi perawat saya dapat mengaplikasikan ilmu yang telah saya dapat, rata-rata mahasiswa yang memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 92 responden atau berkisar 84.40%.

Tabel 7.1  
Distribusi Pertanyaan Motivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Perawat  
Dengan Motivasi Rendah

Pertanyaan	STS	TS	S	SS	Prosentase
Saya ingin bekerja menjadi perawat, karena bekerja menjadi perawat mempunyai standar keamanan yang tinggi	-	36 (33,02%)	59 (54,12%)	14 (12,84%)	109 (100%)
Saya ingin menjadi perawat, karena dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat dapat terlindung keamanan dan keselamatan kerja	-	31 (28,44%)	63 (57,79%)	15 (13,76%)	109 (100%)

Berdasarkan pada tabel 7.1, terdapat pertanyaan yang mempunyai tingkat pengaruh motivasi pada mahasiswa menjadi rendah, meskipun tidak melebihi 50% dari responden yang ada. Pada pertanyaan saya ingin bekerja menjadi perawat, karena bekerja menjadi perawat mempunyai standar keamanan yang tinggi, rata-rata mahasiswa yang memilih tidak setuju sebanyak 36 responden atau berkisar 33,02%. Pada pertanyaan Saya ingin menjadi perawat, karena dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat dapat terlindung keamanan dan keselamatan kerja, rata-rata mahasiswa yang memilih tidak setuju sebanyak 31 responden atau berkisar 28,44%.

#### D. Hasil uji Chi Square

Tabel 7.2  
Hasil Uji Hubungan Antara Persepsi Mahasiswa Terhadap Peran Perawat  
Dengan Motivasi Mahasiswa Menjadi Perawat

Persepsi	Motivasi		Total	X <sup>2</sup>	pvalue
	Tinggi	Rendah			
Positif	37	18	55 (50,45%)	9,985	0,002
Negatif	20	34	54 (49,5%)		
Total	57 (52,29%)	52 (47,71%)	109 (100%)		

Hasil dari uji analisa statistik untuk hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan motivasi menjadi perawat profesional dengan menggunakan *Chi square* diperoleh *P value* 0,002 yang lebih kecil dari derajat signifikansi 0,05. Dari tabel 7.2 dapat diketahui bahwa tabel kedua menunjukkan hasil uji *chi square*. Nilai yang dipakai adalah pada nilai *Continuity Correction* adalah 0,002, artinya terdapat hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Peneliti menyajikan pembahasan dari hasil penelitian seperti yang telah dilaporkan pada bab IV. Pembahasan tersebut meliputi persepsi mahasiswa keperawatan undip terhadap peran perawat, serta motivasi pada mahasiswa PSIK UNDIP untuk menjadi perawat profesional.

#### **A. Karakteristik Responden**

##### **1. Mahasiswa angkatan tingkat satu**

Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat satu jurusan keperawatan, hal ini dilakukan karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui gambaran persepsi mahasiswa keperawatan tingkat satu, dimana dalam penelitian ini responden adalah mahasiswa baru angkatan 2013, serta motivasi mereka untuk menjadi perawat profesional.

##### **2. Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 109 responden. Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 89,9% (98 orang). Hal ini dikarenakan sebagian besar populasi juga berjenis kelamin perempuan, sementara jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya berjumlah 10.09% (11 orang)



## **B. Persepsi Mahasiswa Terhadap Peran Perawat**

Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap rangsang yang diterima oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.<sup>13</sup> Disimpulkan bahwa persepsi adalah proses diterimanya rangsang melalui panca indra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui dan mengartikan tentang hal yang diamati, baik di luar maupun dalam diri individu.

Hasil penelitian mengenai persepsi mahasiswa keperawatan Universitas Diponegoro terhadap peran perawat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat persepsi positif terhadap peran perawat adalah 57 responden (52,29%), dibandingkan dengan responden yang memiliki tingkat persepsi negatif terhadap peran perawat adalah 52 responden (47.71%).

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan perbedaan antara persepsi mahasiswa yang positif dan negatif berbanding tipis. Beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa terhadap peran perawat menjadi positif diantaranya adalah peran perawat sebagai pemberi keperawatan. Peran perawat sebagai pemberi pelayanan yang optimal seperti pada item pertanyaan perawat selalu berusaha berpenampilan bersih dan rapi sebanyak 107 responden memilih setuju dan sangat setuju mengenai hal ini. Ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap peran perawat sebagai pemberi perawatan telah menimbulkan persepsi positif pada mahasiswa keperawatan.

Peran perawat sebagai pelindung dan advokat klien pada item pertanyaan pelayanan keperawatan tidak boleh membedakan bangsa, suku, warna kulit,

dan agama sebanyak 109 responden atau 100% memilih setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap peran perawat sebagai pelindung dan advokat klien telah menimbulkan persepsi positif pada mahasiswa keperawatan.<sup>27</sup>

Peran karier perawat pada item pertanyaan perawat mampu ditempatkan di posisi jabatan tertentu, misalnya sebagai perawat maternitas, anestesi, dan yang lainnya sebanyak 99 responden memilih setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap peran karier perawat telah menimbulkan persepsi positif pada mahasiswa keperawatan.<sup>27</sup>

Peran perawat sebagai pembuat keputusan klinis pada item pertanyaan perawat mampu berkolaborasi dengan dokter maupun tim kesehatan lainnya sebanyak 109 responden atau 100% memilih setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap peran perawat sebagai pembuat keputusan klinis menunjukkan persepsi positif pada mahasiswa.<sup>27</sup>

Peran perawat sebagai pembuat keputusan klinis tidak semua menimbulkan persepsi yang positif pada mahasiswa, pada item pertanyaan perawat mampu mengambil keputusan klinis tanpa bantuan dokter sebanyak 57 responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan persepsi negatif mahasiswa. Selain peran tersebut, hal yang membuat persepsi mahasiswa menjadi negatif adalah pada peran perawat sebagai pendidik, pada item pertanyaan dalam memberikan pendidikan keperawatan kepada mahasiswa keperawatan seringkali perawat pendidik tidak sesuai dengan kondisi lapangan yang ada, sebanyak 66 responden mengatakan setuju dan sangat setuju. Ini

menunjukkan persepsi mahasiswa terhadap peran perawat pendidik sebagai persepsi yang negatif.<sup>27</sup>

Dengan melihat hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa perbandingan antara mahasiswa dengan persepsi baik dan buruk terhadap peran perawat tidak berbanding jauh, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengalaman mahasiswa dan tingkat pengetahuan dari mahasiswa tersebut.

Penelitian oleh Magnussen dan Admundson mengungkapkan bahwa selama kuliah mahasiswa keperawatan mengalami tekanan, kepuasan dan tantangan. Pengalaman tidak menyenangkan mahasiswa keperawatan selama kuliah antara lain merasa tidak siap, menghadapi banyak konflik, terlalu banyak tugas dan stres.<sup>35</sup> Begitu juga di lingkungan praktek, mahasiswa keperawatan juga memiliki pengalaman baru mengenai dunia kerja mereka secara nyata. Persepsi erat kaitannya dengan pengalaman dan pengetahuan dan dapat berubah sesuai dengan pengalaman dan tingkat pengetahuan dari mahasiswa itu sendiri.<sup>35</sup>

### **C. Motivasi Mahasiswa Menjadi Perawat Profesional**

Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.<sup>2</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik serta kegiatan yang menarik.<sup>6</sup>

Motivasi merupakan hal yang penting untuk melakukan sesuatu. Motivasi sangat penting untuk memilih pekerjaan. Hasil penelitian mengenai motivasi mahasiswa keperawatan Universitas Diponegoro untuk menjadi perawat profesional diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat motivasi tinggi untuk menjadi perawat adalah 55 responden (50.45%), dibandingkan dengan responden yang memiliki tingkat motivasi rendah untuk menjadi perawat profesional sebesar 54 responden (49.54%).<sup>10</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan perbedaan antara mahasiswa yang mempunyai motivasi tinggi dan rendah berbanding tipis. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi tinggi pada mahasiswa untuk menjadi perawat diantaranya kebutuhan fisiologi, pada item pertanyaan saya ingin menjadi perawat karena merawat orang merupakan pekerjaan yang mulia serta pertanyaan Saya tidak ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat tidak dapat mencukupi kebutuhan saya masing masing sebanyak 99 responden memilih setuju dan sangat setuju ingin menjadi perawat karena merawat orang merupakan pekerjaan yang mulia, serta sebanyak 92 responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat tidak dapat mencukupi kebutuhan saya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa menjadi tinggi untuk menjadi perawat karena kebutuhan fisiologi.<sup>30</sup>

Kebutuhan akan kasih sayang pada pertanyaan saya tidak ingin menjadi perawat, karena bekerja sebagai perawat adalah pekerjaan individu, sebanyak 97 responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa motivasi mahasiswa menjadi tinggi untuk menjadi perawat karena kebutuhan akan kasih sayang.<sup>30</sup>

Kebutuhan akan aktualisasi diri pada item pertanyaan saya ingin menjadi perawat karena dengan menjadi perawat saya dapat mengaplikasikan ilmu yang telah saya dapat, sebanyak 92 responden memilih setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa menjadi tinggi untuk menjadi perawat karena kebutuhan akan aktualisasi diri.<sup>30</sup>

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat adalah kebutuhan akan rasa aman, pada item pernyataan saya ingin bekerja menjadi perawat, karena bekerja menjadi perawat mempunyai standar keamanan yang tinggi serta pernyataan saya ingin menjadi perawat, karena dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat dapat terlindung keamanan dan keselamatan kerja, sebanyak 36 dan 31 responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat cukup rendah akibat dari kebutuhan rasa aman.<sup>30</sup>

Hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa perbandingan antara mahasiswa yang mempunyai motivasi tinggi untuk menjadi perawat profesional berbanding sedikit dengan mahasiswa yang mempunyai motivasi rendah. Rendahnya perbandingan antara motivasi tinggi dan motivasi rendah pada mahasiswa keperawatan untuk menjadi perawat profesional bisa terjadi akibat dari buruknya persepsi mahasiswa keperawatan terhadap peran perawat itu sendiri.

Nilson dan Stomberg menjelaskan praktek klinik dapat membuat motivasi mahasiswa meningkat karena mendapatkan gambaran yang baru mengenai profesinya.<sup>34</sup> Persepsi merupakan faktor ketiga dari motivasi intrinsik. Persepsi erat kaitannya dengan pengalaman dan pengetahuan dan dapat berubah-ubah. Penelitian yang dilakukan oleh McCabe et al. di Australia pada mahasiswa keperawatan menyatakan bahwa mahasiswa memilih profesi perawat karena merupakan pekerjaan yang penuh tantangan, menarik dan masyarakat sangat menghargai profesi tersebut.<sup>41</sup>

**D. Hubungan Persepsi Mahasiswa Keperawatan Angkatan 2013 Universitas Diponegoro Terhadap Peran Perawat Dengan Motivasi Menjadi Perawat.**

Persepsi	Motivasi		Total	X <sup>2</sup>	pvalue
	Tinggi	Rendah			
Positif	37	18	55 (50,45%)	9,985	0,002
Negatif	20	34	54 (49,5%)		
Total	57 (52,29%)	52 (47,71%)	109 (100%)		

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa dari 109 responden yang mempunyai persepsi terhadap peran perawat dilihat dari 10 item peran perawat menurut potter dan perry, antara lain pemberi perawatan, pembuat keputusan klinis, pelindung dan advokat klien, manejer kasus, rehabilitator, perawat pendidik, peran karier, penyuluh, komunikator, pemberi kenyamanan.

Didapatkan data 57 responden atau (52,29%) mempunyai persepsi baik terhadap peran perawat, serta 52 responden atau (47,71%) mempunyai persepsi

buruk terhadap peran perawat. Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian untuk mengetahui motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional menurut teori kebutuhan Abraham A., Maslow antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri didapatkan data 55 responden atau (50.45%) mempunyai tingkat motivasi tinggi untuk menjadi perawat profesional, serta 54 responden atau (49.54%) mempunyai tingkat motivasi yang rendah untuk menjadi perawat profesional. Baik atau buruknya persepsi mahasiswa terhadap peran perawat itu sendiri dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional.

Hasil dari uji analisa statistik untuk hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan motivasi menjadi perawat profesional dengan menggunakan *Chi square* diperoleh *P value* 0,002 yang lebih kecil dari derajat signifikansi 0,05. Tabel diatas dapat diketahui bahwa tabel kedua menunjukkan hasil uji *chi square*. Nilai yang dipakai adalah pada nilai Pearson chi square. Nilai *P value* -nya adalah 0,002, artinya terdapat hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dengan motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional.<sup>47</sup>

Persepsi mahasiswa keperawatan terhadap peran perawat dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional. Persepsi yang baik terhadap peran perawat dapat meningkatkan motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat profesional. Begitu juga sebaliknya persepsi yang buruk terhadap peran perawat dapat mempengaruhi motivasi menjadi rendah untuk menjadi

perawat profesional, tetapi hal tersebut dapat juga dikaitkan oleh beberapa faktor seperti pengalaman dan tingkat pengetahuan dari mahasiswa tersebut.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Perolehan data presentasi persepsi mahasiswa terhadap peran perawat sebagian besar responden memiliki persepsi yang positif sebesar 52,29%, responden yang memiliki persepsi negatif terhadap peran perawat sebesar 47.71%. Untuk Perolehan data presentasi motivasi tinggi untuk menjadi perawat sebesar 50.45%, responden yang mempunyai motivasi rendah sebesar 49.54%. Hasil tersebut setelah dilakukan uji chi square didapatkan nilai *P value*-nya adalah 0,002 yang lebih kecil dari derajat signifikansi 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dapat mempengaruhi tingkat motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat profesional.

## **B. SARAN**

### **1. Bagi Mahasiswa**

Hasil menunjukkan persepsi mahasiswa terhadap peran perawat dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk menjadi perawat. Hal ini dipengaruhi dari pengalaman dalam berinteraksi dengan perawat, stres dan tekanan dalam kuliah di lingkungan akademik maupun praktek juga dapat menjadi pemicu turunya motivasi pada mahasiswa. Mahasiswa hendaknya dapat berfikir dan bersikap positif untuk mengatasi hal tersebut serta tetap meningkatkan sub-sub variabel motivasi dengan menambah pengetahuan mengenai dunia keperawatan dari berbagai sumber seperti mengikuti seminar keperawatan, mengikuti kuliah umum, berkaca pada perawat-perawat yang sukses serta dapat mempertahankan motivasinya di lingkungan kerja nanti.

### **2. Institusi pendidikan**

Hasil penelitian menunjukan persepsi negatif mahasiswa keperawatan terhadap peran perawat cukup tinggi, serta mempengaruhi motivasi mahasiswa untuk menjadi perawat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi institusi untuk menentukan metode pembelajaran yang dapat memberikan motivasi tambahan kepada mahasiswa dengan menambah pengetahuan mengenai dunia keperawatan dari berbagai sumber seperti mengadakan seminar keperawatan,

memberikan kuliah umum, dan pemberian motivasi berkaca pada perawat- perawat alumni Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro yang telah sukses.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang positif terhadap peran perawat dan motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat. Meskipun begitu tetap perlu dilakukan penelitian lanjutan khususnya mengenai cara untuk meningkatkan motivasi menjadi perawat pada mahasiswa bagi yang motivasinya kurang dan untuk mempertahankan motivasi sehingga lulusan perawat dapat menjadi perawat dengan motivasi yang tinggi untuk melayani pasien.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dwidiyanti, Meidiana. *Keperawatan dasar; konsep caring, komunikasi, etik dan aspek spiritual dalam pelayanan keperawatan*. Semarang; penerbit hasani. 2008
2. Nursalam dan Ferry Efendi. *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta. Salemba Medika. 2008
3. Billy. *Indonesia Kekurangan Perawat. 2012. Diakses pada tanggal 20 september 2013, <http://www.tribunnews.com>*
4. <http://bpsdm.depkes.go.id/sdmk>.
5. Murwani, Arita. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta : Fitramaya. 2008
6. Sunaryo. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta : EGC. 2004
7. Abin, Syamsudin Makmun. *Psikologi Pendidikan: Perangkat Sistem Pembelajaran Modul*. Bandung: Rosda. 2003
8. Asmadi. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta. EGC. 2008
9. Nursalam. *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Edisi ke 2. Jakarta: salemba medika. 2007
10. Robbins, S dan Coulter, M. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta. 2007
11. Robbins, S. P. *Essentials of organizational behavior* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc. 2003
12. Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta. 2008
13. Walgito, Bimo. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi. 2004.
14. Nursalam. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. 2003
15. Jakarta. Penerbit Salemba Merdeka. Kamarulla. *Sikap Profesi Kesehatan dan Perilaku Belajar Klinik Keperawatan*. Jakarta. Balai Pustaka. 2005
16. Depkes RI. 2004. Munas VI PPNI Bandung 12-15 April 2004. Jakarta.
17. Purwanto. N. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2004
18. Sardiman. A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja

Grafindo Persada. 2005

19. Winkel. B. *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta. Media Abadi. 1999
20. Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar. 2005
21. Azwar. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta. Binarupa Aksara. 2003
22. Brehm. S.S., & Kassin. S.M. *Social Psychology*. Houghton Mifflin company. USA. 2004
23. Brigham. J.C. *Social Psychology*. New York: Harper Collins Publisher Inc. 2003
24. Azwar. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. Pustaka pelajar. 2005
25. Ratnaningsih. *Psikologi Umum dalam Keperawatan*. Bandung. Pustaka Setia. 2005
26. Suhaemi M. *Etika Keperawatan*. Jakarta: EGC; 2002.
27. Kusnanto. *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC; 2003.
28. Lai, Hui-Ling, Peng, Tai-Chu, Chang, Fwu-Mei. *Factors associated with career decision in Taiwanese nursing students: A questionnaire survey*. International Journal of Nursing Studies. Juli 2006; 43(5):581-588.
29. Asrukin, Mochammad. *Motivasi mahasiswa mengikuti Kuliah Jurusan Perpustakaan Universitas terbuka* [internet]. [cited 2013 Nov 15]. Available from <http://library.um.ac.id>
30. Swansburg. *Pengembangan Staff Keperawatan*. Jakarta: EGC; 2001.
31. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara ;2007.
32. Agustiana, Sri. *Hubungan Minat dan Motivasi menjadi perawat dengan prestasi belajar* [Thesis]. Surakarta, Indonesia: Universitas Sebelas Maret; 2011 [cited 2013 nov 5]. Available from [digilib.uns.ac.id](http://digilib.uns.ac.id)
33. Hamalik. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru; 2008.
34. Nilson & Stomberg. *Nursing students motivation toward their studies – a survey study*. BioMed Central. 2008; 12 (1):90- 96. [cited 2013 Nov 15] available from <http://download.springer.com/> pada tanggal 15 november 2013
35. Magnussen L dan Admunson MJ. *Undergraduate Nursing Student Experience*. Nursing and Health Science. 2003; 5(4):261- 267. [cited 2013 Mar 24] available from <http://onlinelibrary.wiley.com>

36. Potter, Perry. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik* [Y. Asih et al, trans]. 4th ed. Jakarta: EGC; 2005
37. Purwakarta Tahun 2009. *Jurnal Kesehatan Kartika*. April 2009. [cited 2013 Mar 18] available from <http://www.stikesayani.ac.id>
38. Magnussen L dan Admunson MJ. *Undergraduate Nursing Student Experience*. Nursing and Health Science. 2003; 5(4):261- 267. [cited 2013 Mar 24] available from <http://onlinelibrary.wiley.com>
39. Nilson&Stomberg. *Nursing students motivation toward their studies – a survey study*. BioMed Central. 2008; 12 (1):90- 96. [cited 2012 Des 5] available from <http://download.springer.com/> pada tanggal 5 Desember 2012
40. Dal U, Arifoglu BC, dan Razi GS. *Whats factors influence students in Their Choice of Nursing in North Cyprus?*. Procedia Social and Behavioural Sciences. 2009; 1: 1924-1930. [cited 2013 Mar 24] available from [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
41. Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
42. Jonathan S. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu; 2006.
43. Azwar A, Prihartono. *Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Bina Rupa Aksara; 2003
44. Umar,Husein.*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada;2005.
45. Sambas, AM, Maman A. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Lajur dalam Peneitian*. Bandung: Pustaka Setia; 2007.
46. Nurgiyantoro B. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2000.
47. Agus R. *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan (Dilengkapi Uji Vallditas dan Reabilitas serta Aplikasi Program SPSS)*. Yogyakarta: Muha Medika; 2009.

48. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta; 2010.
49. A.M., Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## RENCANA JADWAL PENELITIAN SKRIPSI

[illegible]



**PENJELASAN PENELITIAN**

Judul Penelitian: HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI MAHASISWA KEPERAWATAN

ANGKATAN 2013 UNIVERSITAS DIPONEGORO TERHADAP PERAN  
PERAWAT DENGAN MOTIVASI MENJADI PERAWAT PROFESIONAL

Peneliti : Anang Afdillah  
HP : +6285876110777  
E-mail : [anang\\_afdillah@yahoo.com](mailto:anang_afdillah@yahoo.com)

Anda diminta mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang ada. Identitas maupun jawaban Anda akan dirahasiakan hanya untuk kepentingan penelitian oleh sebab itu, mohon kiranya Anda mengisi dengan jawaban sejujurnya dengan kondisi yang ada.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan risiko apapun terhadap Anda. Jika Anda merasa tidak nyaman, Anda dapat memilih untuk mengundurkan diri dari penelitian ini. Peneliti menjamin bahwa Anda tidak akan mendapat perlakuan dari pihak manapun terkait dengan informasi yang Anda berikan. Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas Anda dan data yang diperoleh baik dalam pengumpulan, pengolahan, maupun dalam penyajian laporan penelitian.

Apabila Anda menandatangani lembar persetujuan berarti Anda menyatakan setuju untuk terlibat dalam penelitian ini. Hal ini juga menandakan bahwa Anda telah memahami informasi tentang penelitian ini. Terima kasih atas kesetiaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Semarang, November 2013

Peneliti

Anang Afdillah

**LEMBAR PESETUJUAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama (Inisial) : \_\_\_\_\_ ( )

Umur : \_\_\_\_\_

Semester : \_\_\_\_\_

Saya sepakat dengan penjelasan dari peneliti dalam memberikan hak-hak saya sebagai responden. Saya akan memutuskan untuk tidak melanjutkan berpartisipasi dalam penelitian ini jika suatu saat saya tidak nyaman lagi menjadi responden. Dengan menandatangani lembar persetujuan ini, berarti saya bersedia untuk mengikuti dan bersedia terlibat dalam penelitian ini dengan ikhlas dan tanpa paksaan dari siapapun.

Semarang, 2014

Peneliti

Responden

( )

( )

<b>KUESIONER PERSEPSI TERHADAP PROFIL PERAWAT</b>
---------------------------------------------------

**BAGIAN A**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Angkatan : .....
3. Usia : .....
4. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

**BAGIAN B**  
**MOTIVASI MENJADI PERAWAT**

**Petunjuk pengisian:**

1. Kolom yang diisi oleh peneliti, mohon dikosongkan (tidak perlu diisi)
2. Untuk setiap pertanyaan, berikan tanda centang [ ✓ ] pada salah satu kolom yang benar-benar mendeskripsikan jawaban Anda dengan keterangan sebagai berikut:
  - a. STS : Sangat Tidak Sesuai
  - b. TS : Tidak Sesuai
  - c. S : Sesuai
  - d. SS : Sangat Sesuai

Bacalah pertanyaan di bawah ini dan jawablah dengan memberikan tanda centang ( ✓ ) pada salah satu kolom yang mendeskripsikan jawaban anda berdasarkan perasaan anda.

**A. Profil Perawat**

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Profesi keperawatan sebagai pemberi perawatan dihormati oleh masyarakat.				
2	Profesi keperawatan sangat dibutuhkan oleh masyarakat.				
3	Profesi keperawatan hanyalah sebagai pembantu dokter				
4	Perawat selalu berusaha berpenampilan bersih dan rapi				
5	Perawat mampu berpikir kritis dalam memberikan perawatan yang efektif.				
6	Perawat tidak mampu mengambil keputusan klinis sendiri dan butuh bantuan dokter				
7	Perawat mampu bekerjasama dengan klien dan keluarga dalam memberikan perawatan.				
8	Perawat mampu berkolaborasi dengan dokter maupun tim kesehatan lainnya.				
9	Perawat seringkali mengabaikan keluhan dari klien.				
10	Perawat selalu menghormati hak privasi dan martabat klien dan keluarga dalam keadaan apapun.				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
11	Perawat selalu menghargai apapun keluhan dan kebutuhan dari klien.				
12	Pelayanan keperawatan tidak boleh membedakan bangsa, suku, warna kulit, agama.				
13	Perawat tidak mampu memberikan perawatan maksimal tanpa bantuan dari dokter.				
14	Perawat mampu bertanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan.				
15	Lingkup kompetensi keperawatan adalah upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia.				
16	perawat mampu mengawasi tim kesehatan lain dalam memberikan perawatan pada klien				
17	Perawat membantu klien dalam beradaptasi semaksimal mungkin dengan keadaan pemulihan kesehatan.				
18	Perawat mampu membantu klien dalam beradaptasi dengan lingkungannya.				
19	Perawat seringkali tidak mampu membantu klien beradaptasi dengan suasana baru				
20	perawat mampu membantu tim kesehatan lain dalam proses pemulihan kesehatan pada klien.				
21	Perawat selalu membantu klien dalam beradaptasi semaksimal mungkin				
22	Perawat seringkali bersikap judes terhadap klien				
23	Perawat selalu berusaha tersenyum kepada klien dan keluarga				
24	Perawat selalau berkomunikasi secara baik dengan klien				
25	Perawat sering berkomunikasi tidak baik saat memberikan pelayanan.				
26	Perawat mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan sejawat dan petugas kesehatan lainnya.				
27	Perawat mampu berkomunikasi secara baik dengan keluarga klien				
28	Perawat mampu menjelaskan secara jelas kepada klien dan keluarga seperti mendemonstrasikan prosedur aktivitas perawatan diri				

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>29</b>	Perawat seringkali lalai menjelaskan prosedur perawatan yang akan dilakukan kepada klien dan keluarganya				
<b>30</b>	Perawat mampu menjelaskan secara baik kepada klien dan keluarga mengenai data-data kesehatan				
<b>31</b>	Perawat mampu menjelaskan secara baik kepada klien mengenai konsep penyakit yang dialami klien kepada keluarganya				
<b>32</b>	Perawat mampu ditempatkan di posisi jabatan tertentu, misalnya sebagai perawat maternitas, anestesi, dll.				
<b>33</b>	Karier perawat non klinik tidak mampu bersaing dengan profesi kesehatan lainnya dilingkungan masyarakat				
<b>34</b>	Perawat pendidik yang bekerja di sekolah keperawatan untuk menyiapkan peserta didiknya untuk menjadi perawat.				
<b>35</b>	Dalam memberikan pendidikan keperawatan kepada mahasiswa keperawatan seringkali perawat pendidik tidak sesuai dengan kondisi lapangan yang ada di masyarakat				
<b>36</b>	Perawat pendidik dalam departemen pendidikan klien dapat mengajarkan klien yang sakit atau keluarganya untuk melakukan perawatan di rumah.				

**BAGIAN C**  
**MOTIVASI MENJADI PERAWAT**

**Petunjuk pengisian:**

1. Kolom yang diisi oleh peneliti, mohon dikosongkan (tidak perlu diisi)
2. Untuk setiap pertanyaan, berikan tanda centang [ √ ] pada salah satu kolom yang benar-benar mendeskripsikan jawaban Anda dengan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Bacalah pertanyaan di bawah ini dan jawablah dengan memberikan tanda centang ( √ ) pada salah satu kolom yang mendeskripsikan jawaban anda berdasarkan perasaan anda.

**B. Motivasi Menjadi Perawat**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya ingin menjadi perawat karena merawat orang merupakan pekerjaan yang mulia				
2.	Saya ingin menjadi perawat karena dengan menjadi perawat, saya dapat mempunyai pekerjaan yang memadai				
3.	Bekerja menjadi perawat dapat membantu saya memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga saya, sehingga memotivasi saya untuk menjadi perawat				
4.	Saya tidak ingin menjadi perawat, karena lapangan pekerjaan sebagai perawat tidak banyak dibutuhkan				
5.	Saya tidak ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat tidak dapat mencukupi kebutuhan saya				

<b>NO.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>6.</b>	Saya ingin bekerja menjadi perawat, karena bekerja menjadi perawat mempunyai standar keamanan yang tinggi				
<b>7.</b>	Saya ingin menjadi perawat, karena dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat dapat terlindung keamanan dan keselamatan kerja				
<b>8.</b>	Saya ingin bekerja menjadi perawat, karena dengan bekerja sebagai perawat saya dapat menjaga kesehatan keluarga saya				
<b>9.</b>	Profesi perawat adalah pekerjaan yang rentan terserang penyakit, hal itu membuat saya tidak tertarik bekerja sebagai perawat				
<b>10.</b>	Saya tidak ingin menjadi perawat, karena bekerja sebagai perawat adalah pekerjaan individu				
<b>11.</b>	Saya ingin bekerja menjadi perawat, karena dengan bekerja sebagai perawat saya merasa dibutuhkan dalam kelompok/kerja tim				
<b>12.</b>	Saya ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat membutuhkan kerjasama tim				
<b>13.</b>	Saya ingin menjadi perawat karena dengan menjadi perawat saya merasa disayangi oleh orang di sekitar saya				
<b>14.</b>	Perawat sangat dibutuhkan sebagai mitra/pasangan kerja yang setara dengan dokter dan tenaga medis lain, hal tersebut memotivasi saya menjadi perawat				
<b>15.</b>	Profesi sebagai perawat sangat dihargai oleh masyarakat, sehingga memotivasi saya untuk menjadi perawat				



NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
16.	Saya tidak ingin menjadi perawat karena pekerjaan sebagai perawat tidak dihormati di masyarakat				
17.	Profesi perawat hanya sebagai pembantu dokter, sehingga membuat saya tidak termotivasi untuk menjadi perawat				
18.	Saya tidak ingin menjadi perawat karena bekerja sebagai perawat tidak akan mengembangkan potensi yang saya miliki				
19.	Saya ingin menjadi perawat karena dengan menjadi perawat saya dapat mengaplikasikan ilmu yang telah saya dapat				
20.	Bekerja sebagai perawat dapat membantu saya untuk mengembangkan potensi ( <i>hard skill dan soft skill</i> ) yang ada dalam diri saya sehingga memotivasi saya untuk menjadi perawat				
21.	Saya ingin menjadi perawat karena dengan bekerja sebagai perawat saya mampu mengemukakan penilaian dan kritik saya terhadap sesuatu				
22.	Saya tidak ingin menjadi perawat karena bekerja hanya melakukan perintah dokter				

## A. Peran perawat

Variabel	Sub Variabel	Sub-Sub variable	No Pernyataan	
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Profil perawat	Persepsi terhadap perawat	Pemberi Perawatan	1, 2, 4	3
		Pembuat Keputusan Klinis	5, 6, 7	8
		Pelindung dan Advokat Klien	9, 10, 12	11
		Manajer kasus	13, 14, 16	15
		Rehabilitator	17, 18, 20	19
		Pemberi Kenyamanan	21, 23, 2	22
		Komunikator	24, 26, 27	25
		Penyuluh	28, 30, 31	29
		Peran karier	32	33
		Perawat Pendidik	34, 36	35

## B. Motivasi mahasiswa menjadi perawat

Variabel	Sub Variabel	Sub-Sub variable	No Pernyataan	
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Motivasi	Motivasi menjadi perawat	Fisiologi	1, 2, 3	4,5
		Rasa aman	6,7,8	9,
		Kasih sayang	11,12, 13	10
		Harga diri	14, 15	16, 17
		Aktualisasi diri	19, 20, 21	18, 22

# Uji validitas kuesioner 1

Correlations			
		VAR00040	VAR00041
VAR00001	Pearson Correlation	,247	,470**
	Sig. (2-tailed)	,188	,009
	N	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,196	,450*
	Sig. (2-tailed)	,299	,013
	N	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,399*	,394*
	Sig. (2-tailed)	,029	,031
	N	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,131	,409*
	Sig. (2-tailed)	,489	,025
	N	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,247	,470**
	Sig. (2-tailed)	,188	,009
	N	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	,196	,450*
	Sig. (2-tailed)	,299	,013
	N	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	,152	,566**
	Sig. (2-tailed)	,422	,001
	N	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	,182	,567**
	Sig. (2-tailed)	,336	,001
	N	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	,222	,535**
	Sig. (2-tailed)	,237	,002
	N	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	,291	,590**
	Sig. (2-tailed)	,119	,001
	N	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	,222	,535**
	Sig. (2-tailed)	,237	,002
	N	30	30
VAR00012	Pearson Correlation	,182	,567**
	Sig. (2-tailed)	,336	,001
	N	30	30
VAR00013	Pearson Correlation	,276	,543**

	Sig. (2-tailed)	,140	,002
	N	30	30
VAR00014	Pearson Correlation	,051	,461 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,788	,010
	N	30	30
VAR00015	Pearson Correlation	,276	,543 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,140	,002
	N	30	30
VAR00016	Pearson Correlation	,051	,461 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,788	,010
	N	30	30
VAR00017	Pearson Correlation	,274	,387 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,144	,035
	N	30	30
VAR00018	Pearson Correlation	,107	,638 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,575	,000
	N	30	30
VAR00019	Pearson Correlation	,107	,638 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,575	,000
	N	30	30
VAR00020	Pearson Correlation	,215	,500 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,253	,005
	N	30	30
VAR00021	Pearson Correlation	,241	,352
	Sig. (2-tailed)	,199	,056
	N	30	30
VAR00022	Pearson Correlation	,344	,707 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,063	,000
	N	30	30
VAR00023	Pearson Correlation	,215	,500 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,253	,005
	N	30	30
VAR00024	Pearson Correlation	,344	,707 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,063	,000
	N	30	30
VAR00025	Pearson Correlation	-,056	,425 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,768	,019
	N	30	30
VAR00026	Pearson Correlation	,189	,566 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,316	,001

	N	30	30
VAR00027	Pearson Correlation	,308	,604**
	Sig. (2-tailed)	,097	,000
	N	30	30
VAR00028	Pearson Correlation	,335	,573**
	Sig. (2-tailed)	,070	,001
	N	30	30
VAR00029	Pearson Correlation	,308	,604**
	Sig. (2-tailed)	,097	,000
	N	30	30
VAR00030	Pearson Correlation	,113	,575**
	Sig. (2-tailed)	,551	,001
	N	30	30
VAR00031	Pearson Correlation	,247	,470**
	Sig. (2-tailed)	,188	,009
	N	30	30
VAR00032	Pearson Correlation	,113	,575**
	Sig. (2-tailed)	,551	,001
	N	30	30
VAR00033	Pearson Correlation	1,000**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002
	N	30	30
VAR00034	Pearson Correlation	,030	,342
	Sig. (2-tailed)	,875	,064
	N	30	30
VAR00035	Pearson Correlation	1,000**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002
	N	30	30
VAR00036	Pearson Correlation	-,142	,350
	Sig. (2-tailed)	,454	,058
	N	30	30
VAR00037	Pearson Correlation	,435*	,565**
	Sig. (2-tailed)	,016	,001
	N	30	30
VAR00038	Pearson Correlation	-,258	,115
	Sig. (2-tailed)	,169	,545
	N	30	30
VAR00039	Pearson Correlation	,435*	,565**
	Sig. (2-tailed)	,016	,001
	N	30	30

VAR00040	Pearson Correlation	1	,552**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	30	30
VAR00041	Pearson Correlation	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji reliabilitas kuesioner 1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	40

# Uji validitas kuesioner 2

**Correlations**

		VAR00023	VAR00024	VAR00025
VAR00001	Pearson Correlation	,045	,320	,527**
	Sig. (2-tailed)	,812	,084	,003
	N	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,000	,269	,586**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,151	,001
	N	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,197	,149	,464**
	Sig. (2-tailed)	,298	,433	,010
	N	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,364 <sup>+</sup>	,352	,754**
	Sig. (2-tailed)	,048	,056	,000
	N	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,000	,269	,586**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,151	,001
	N	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	,134	,026	,423 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,481	,891	,020
	N	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	,161	,071	,371 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,397	,710	,043
	N	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	,134	,026	,423 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,481	,891	,020
	N	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	,254	,434 <sup>+</sup>	,741**
	Sig. (2-tailed)	,176	,017	,000
	N	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	,144	,473**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,446	,008	,000
	N	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	-,089	,223	,412 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,640	,237	,024
	N	30	30	30
VAR00012	Pearson Correlation	,254	,298	,658**
	Sig. (2-tailed)	,176	,109	,000
	N	30	30	30
VAR00013	Pearson Correlation	,183	-,263	,148
	Sig. (2-tailed)	,333	,160	,434

	N	30	30	30
VAR00014	Pearson Correlation	,144	,473**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,446	,008	,000
	N	30	30	30
VAR00015	Pearson Correlation	,254	,298	,658**
	Sig. (2-tailed)	,176	,109	,000
	N	30	30	30
VAR00016	Pearson Correlation	,373*	,274	,635**
	Sig. (2-tailed)	,043	,143	,000
	N	30	30	30
VAR00017	Pearson Correlation	,145	-,257	,269
	Sig. (2-tailed)	,443	,171	,151
	N	30	30	30
VAR00018	Pearson Correlation	,452*	,384*	,510**
	Sig. (2-tailed)	,012	,036	,004
	N	30	30	30
VAR00019	Pearson Correlation	-,071	,124	,414*
	Sig. (2-tailed)	,711	,512	,023
	N	30	30	30
VAR00020	Pearson Correlation	1,000**	,196	,414*
	Sig. (2-tailed)	,000	,299	,023
	N	30	30	30
VAR00021	Pearson Correlation	,452*	,384*	,510**
	Sig. (2-tailed)	,012	,036	,004
	N	30	30	30
VAR00022	Pearson Correlation	-,157	-,053	,401*
	Sig. (2-tailed)	,407	,782	,028
	N	30	30	30
VAR00023	Pearson Correlation	1	,196	,414*
	Sig. (2-tailed)		,299	,023
	N	30	30	30
VAR00024	Pearson Correlation	,196	1	,435*
	Sig. (2-tailed)	,299		,016
	N	30	30	30
VAR00025	Pearson Correlation	,414*	,435*	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,016	
	N	30	30	30



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji reliabilitas kuesioner 2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	24

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi * Motivasi	109	100,0%	0	,0%	109	100,0%

### Persepsi \* Motivasi Crosstabulation

			Motivasi		Total
			rendah	tinggi	
Persepsi	buruk	Count	34	18	52
		Expected Count	25,8	26,2	52,0
	sedang, baik	Count	20	37	57
		Expected Count	28,2	28,8	57,0
Total	Count		54	55	109
	Expected Count		54,0	55,0	109,0

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,985 <sup>a</sup>	1	,002	,002	,001
Continuity Correction <sup>b</sup>	8,810	1	,003		
Likelihood Ratio	10,143	1	,001		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	9,893	1	,002		
N of Valid Cases	109				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,76.

b. Computed only for a 2x2 table

## Uji normalitas kuesioner pertama

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi	109	100,0%	0	,0%	109	100,0%

**Descriptives**

		Statistic	Std. Error
Persepsi	Mean	119,70	,961
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	117,79	
	Upper Bound	121,60	
	5% Trimmed Mean	119,65	
	Median	118,00	
	Variance	100,583	
	Std. Deviation	10,029	
	Minimum	98	
	Maximum	141	
	Range	43	
	Interquartile Range	15	
	Skewness	,176	,231
	Kurtosis	-,623	,459

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi	,108	109	,003	,979	109	,079

a. Lilliefors Significance Correction

## Uji normalitas kuesioner 2

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi	109	100,0%	0	,0%	109	100,0%

### Descriptives

				Statistic	Std. Error
Motivasi	Mean			68,23	,803
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		66,64	
		Upper Bound		69,82	
	5% Trimmed Mean			68,10	
	Median			69,00	
	Variance			70,308	
	Std. Deviation			8,385	
	Minimum			52	
	Maximum			88	
	Range			36	
	Interquartile Range			9	
	Skewness			,205	,231
	Kurtosis			-,024	,459

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	,086	109	,045	,969	109	,012

a. Lilliefors Significance Correction